श्रमिक यूनियनवाद का सार

विक्टर फैदर

सिद्धार्थ

श्रमिक यूनियनवाद का सार

दो शब्द

हिन्दी के विकास और प्रसार के लिए शिक्षा-मन्त्रालय के तत्वावधान में पुस्तकों के प्रकाशन की विभिन्न योजनाएं कार्यान्वित की जा रही हैं। हिन्दी में अभी तक ज्ञान-विज्ञान के क्षेत्र में पर्याप्त साहित्य उपलब्ध नहीं है, इसलिए ऐसे साहित्य के प्रकाशन को विशेष प्रोत्साहन दिया जा रहा है। यह तो आवश्यक है ही कि ऐसी पुस्तकें उच्चकोटि की हों, किन्तु यह भी ज़रूरी है कि वे अधिक महंगी न हों ताकि सामान्य हिन्दी पाठक उन्हें खरीद कर पढ़ सकें। इन उद्देश्यों को सामने रखते हुए जो योजनाएं बनाई गई हैं, उनमें से एक योजना प्रकाशकों के सहयोग से पुस्तकें प्रकाशित करने की है। इस योजना के अधीन भारत सरकार प्रकाशित पुस्तकों की निश्चित संख्या में प्रतियां खरीद कर उन्हें मदद पहुंचाती है।

प्रस्तुत पुस्तक इसी योजना के अन्तर्गत प्रकाशित की जा रही है। इसके अनुवाद और कॉपी राइट इत्यादि की व्यवस्था प्रकाशक ने स्वयं की है तथा इसमें शिक्षा-मन्त्रालय द्वारा स्वीकृत शब्दावली का उपयोग किया गया है।

हमें विश्वास है कि शासन और प्रकाशकों के सहयोग से प्रकाशित साहित्य हिन्दी को समृद्ध बनाने में सहायक सिद्ध होगा और साथ ही इसके द्वारा ज्ञान-विज्ञान से सम्बन्धित अधिकाधिक पुस्तकें हिन्दी के पाठकों को उपलब्ध हो सकेंगी।

आशा है यह योजना सभी क्षेत्रों में लोकप्रिय होगी।

ए० चन्द्रहासन
निदेशक

केन्द्रीय हिन्दी निदेशालय

विषय-सूची

आभार स्वीकारोक्ति

मैं स्वदेश और विदेश के उन हज़ारों साथियों के प्रति अपनी अनन्त और भ्रातृत्वपूर्ण कृतज्ञता स्वीकार करता हूँ, जिन्होंने वर्षों तक अपनी समस्याएं मेरे सामने रख कर तथा मेरी समस्याएं सुनकर मेरी सहायता की है।

—वि० एफ०

भूमिका

"तत्व" की एक परिभाषा वह सब सामग्री है, "जिससे किसी वस्तु का निर्माण होता है।" यह परिभाषा बहुत आसान प्रतीत होती है, परन्तु आज का श्रमिक यूनियनवाद जिस तत्व से बना है उसको सीधे-सादे शब्दों में बता देना इतना आसान नहीं है। पुस्तकालय इस विषय की पुस्तकों से भरे हुए हैं। वास्तव में श्रमिक यूनियनों के कार्यों के हर पहलू पर ढेर सारी पुस्तकें मौजूद हैं। अमरीका में इस विषय पर प्रतिवर्ष हज़ारों पुस्तकें और छोटे-छोटे विवरण-पत्र प्रकाशित होते हैं।

शब्दों की यह तीव्रधारा दौड़ती ही जायेगी क्योंकि समय के साथ श्रमिक यूनियन का महत्व हर मनुष्य के जीवन में बढ़ता जा रहा है। वे श्रमिक जो श्रमिक यूनियनों के सदस्य नहीं हैं, यह पाते हैं कि उनके कार्य करने के घण्टे, वेतन और हालात उन व्यक्तियों के समान ही हैं जो श्रमिक यूनियनों के सदस्य हैं। पेशेवर व्यक्तियों के वेतनों का, जैसे डाक्टरों, एकाउन्टेन्टों तथा स्थानीय सरकारी अफसरों का परोक्ष सम्बन्ध खनिकों, रेलवे कर्मचारियों तथा भवन-निर्माण कार्य के श्रमिकों के वेतनों से है। अफसरों, यहाँ तक कि सरकारी अधिकारियों के वेतनों में, चाहे उनको श्रमिक यूनियनों द्वारा बातचीत से निश्चित कराया जाये या नहीं, इस बात का ध्यान रक्खा जाता है कि दूसरे रोज़गारों में वेतन का क्या स्तर है।

ब्रिटेन में स्थल, जल, और वायुसेना के वेतन उसी प्रकार बढ़ते हैं जैसे कि आमतौर पर अन्य क्षेत्रों में, क्योंकि एक कारपोरल के वेतन का एक सिपाही के वेतन से और एक सारजेण्ट के वेतन का कारपोरल के

वेतन से और इसी प्रकार यह बात ज़ाहिर ही है कि सेना के सबसे बड़े अफ़सर का (इम्पीरियल जनरल स्टाफ के चीफ का) वेतन भी दूसरों के वेतनों से सम्बन्धित है। इसी कारण रिटायर होने पर उसकी पेंशन श्रमिक यूनियन के कार्यों से सम्बन्धित हो जाती है।

जब एक श्रमिक अपनी यूनियन के ज़रिए प्रतिवर्ष एक हफ्ते की वैतनिक छुट्टियां पाने का अधिकार प्राप्त करता है तो दफ्तर के कर्मचारी दो सप्ताह की वैतनिक छुट्टी पाने की आशा करते हैं, क्योंकि एक सप्ताह की वैतनिक छुट्टियां तो उन्हें पहले भी मिलती थीं। दफ्तर का चाहे एक भी कर्मचारी यूनियन में न हो परन्तु मालिक यह जानता है कि वे उससे क्या आशा करते हैं—और वह पूरी की जाती है।

ब्रिटेन में श्रमिक यूनियन के नब्बे लाख सदस्य हैं, फिर भी उसके द्वारा किये गये निवेदनों के आधार पर निश्चित की गई मज़दूरी और वेतनों का प्रभाव प्रत्यक्ष रूप से एक करोड़ साठ लाख श्रमिकों से कम पर नहीं पड़ता, और सम्भवतः चालीस लाख श्रमिक और भी हैं जिनको इसका परोक्ष रूप से लाभ मिलता है।

किसी कार्य के लिए "श्रमिक यूनियन की दर" अक्सर "वाजिब वेतन" या "प्रामाणिक वेतन" कहने का दूसरा रूप है। जिन देशों ने न्यूनतम वेतन कानून द्वारा निर्धारित किये हैं उन देशों की सरकारों ने "प्रामाणिक दरों" और "वाजिब वेतनों" का निर्धारण कुछ दूसरे मापदण्डों का आधार लेकर ही किया है।

इसलिये किसी उद्योग विशेष में श्रमिक यूनियन जो कुछ करती है उसका प्रभाव बहुत दूर तक और समस्त समुदाय पर पड़ता है। बहुत से लोग, जिनका आय-स्तर ऊंचा है तथा जो अब तक यह समझते थे कि श्रमिक यूनियन केवल शारीरिक श्रम करने वालों तथा कम वेतन पाने वालों के लिए ही उपयोगी है उनके लिए नहीं, अब महसूस करने लगे हैं कि यदि वे अपने कार्यों की वास्तविक योग्यता की स्वीकारोक्ति पाना चाहते हैं तो यूनियन उन पेशेवर कर्मचारियों के लिए भी आवश्यक है जो शारीरिक

श्रम नहीं करते । अनेक देशों में काफी वर्षों से शारीरिक परिश्रम न करने वालों के मज़दूर संघ कायम हैं परन्तु उपरोक्त धारणा के कारण उन्हें मज़बूत समर्थन नहीं मिल पाया है । यह मनःस्थिति कभी-कभी इस कारण उत्पन्न हो जाती थी क्योंकि इन लोगों का फैक्टरी के श्रमिकों के बजाय मालिकों से अधिक नज़दीक का सम्बन्ध रहता था । यदि फैक्टरी छोटी होती थी और उसमें कम श्रमिक काम करते थे तो कार्यालय में काम करने वालों की संख्या और भी कम होती थी, और उनका मालिक के साथ आमतौर पर दैनिक सम्पर्क होता था ।

हरेक देश में उद्योग और व्यापार के आधुनिक विकास का एक असर हो रहा है । इन देशों में औद्योगिक संस्थानों की बड़ी इकाई बनती जा रही है: छोटी संस्थायें आपस में मिलकर बड़ी कम्पनियां बना रही हैं या जो बड़ी कम्पनियां मौजूद हैं वे उन्हें अपने में विघटित कर लेंगी । अमरीका, ब्रिटेन, जर्मनी, फ्रांस और दूसरे देशों के कुछ संस्थान विशालकाय रूप धारण कर चुके हैं तथा ऐसे संस्थानों में हज़ारों व्यक्ति काम करते और वेतन पाते हैं ।

इस प्रकार के संस्थानों के कर्मचारियों के वेतन और कार्य नियमों पर व्यक्तिगत रूप से वार्ता नहीं हो सकती । यह तो ऐसे सामूहिक समझौतों द्वारा ही संतोषप्रद रूप से किया जा सकता है, जो प्रबन्धकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों द्वारा मिलकर तय किया जाये । दूसरा मार्ग किसी दूसरे मालिक द्वारा किये गये इस प्रकार के समझौते को स्वीकार कर लेना है; परन्तु वह उतना संतोषप्रद नहीं हो सकता । श्रमिक युनियनों तथा उनके द्वारा मालिकों या मालिकों के संघों से किये जाने वाले सामूहिक समझौतों के अभाव में आधुनिक उद्योग बिलकुल अस्तव्यस्त हो जायेंगे । जैसे-जैसे लोग बड़े-बड़े गुटों में साथ रहकर कार्य करते हैं, वैसे वैसे वेतन-मान और अधिनियमों की अधिक आवश्यकता पड़ती है । यह सब ठीक उसी प्रकार होता है, जैसे बहुत बड़े सम्प्रदाय में एक साथ रहने वाले व्यक्तियों को अधिक नियमों और उपनियमों की आवश्यकता पड़ती

है, बनिस्बत उन लोगों के जो एकान्त में एक दूसरे से अलग मीलों की दूरी पर रहते हैं।

श्रमिकों और सरकारों को यह बात ध्यान में रखनी चाहिए कि सबसे सन्तोषप्रद और प्रामाणिक वेतन वे हैं जो प्रबन्धकों और श्रमिकों, दोनों के लिए सन्तोषप्रद हों।

जनता को नागरिक और राजनैतिक क्षेत्रों में प्रसन्न रखने के लिये जनतन्त्रवादी सरकारों को आम तौर पर पर्याप्त कठिनाइयां उठानी पड़ती हैं। ये सरकारें वेतनों के मामलों में उलझना नहीं चाहतीं क्योंकि इन मामलों में बातचीत के परिणाम से कोई भी कभी भी पूरी तरह सन्तुष्ट नहीं होता। मालिक जितना वह अन्त में स्वीकार कर लेता है उससे सदा कम वेतन देना पसन्द करता है और मज़दूर संघ हमेशा उससे अधिक पाने का दावा करेगी जितना उसने मंजूर करवा लिया है। दो दलों के आपसी समझौते का परिणाम हमेशा अधिक सन्तोषप्रद होता है बनिस्बत उसके कि वह फैसला उनके लिए सरकार करवाए—एक जनतन्त्रवादी सरकार। स्वेच्छाचारी शासनों को निश्चय ही चिन्ता करने की आवश्यकता नहीं रहती जब तक कि क्रांति शुरू न हो जाये। इसके बाद उन्हें वास्तविक कठिनाइयों का सामना करना ही पड़ता है।

श्रमिक यूनियनों की महत्ता केवल वेतनों और कार्य करने की परिस्थितियों के क्षेत्र में ही नहीं है। उनकी हलचल और कार्य से प्रबन्धकों पर आंच आती है तथा औद्योगिक और कृषि उत्पादन पर प्रभाव पड़ता है। वित्त मन्त्रीगण भी इसमें दिलचस्पी रखते हैं क्योंकि यही वह स्रोत है जिससे वे और स्थानीय अधिकारीगण प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष कर वसूल कर उन सब सेवाओं और सुविधाओं के लिये भुगतान की रकम वसूल कर पाते हैं जिनकी आज कल के आधुनिक समाज को आवश्यकता होती है।

श्रमिक यूनियन जहां स्थापित हो गई हैं, और ऐसा प्रायः हर जगह हो चुका है, वहां उन्होंने स्थायित्व प्राप्त कर लिया है। जहां वे अस्तित्व में

नहीं आई हैं वहां भी आ जायेंगी। जहां वे कायम हो चुकी हैं लेकिन अभी तक सफल नहीं हो रही हैं वहां वे सफल होंगी। श्रमिक यूनियनें गरम और ठण्डी आबोहवा में, पूर्व और पश्चिम में, तर और सूखी हर जगह स्थापित होती हैं। वे किसी भी भाषा में तथा किसी भी प्रकार के विकास के बारे में बातें कर सकती हैं। साक्षरता उनके लिए उपयोगी हो सकती है परन्तु आवश्यक नहीं। ब्रिटेन में श्रमिकों ने जब पहले पहल अपनी श्रमिक यूनियन बनाई थी तो उनमें से बहुत थोड़े संगठन कर्त्ता ही लिख पढ़ सकते थे।

* * *

श्रमिक युनियनवाद का विचार उतना ही पुराना है जितना मानव का इतिहास। राष्ट्रों की उन्नति के साथ-साथ संगठित श्रमिक यूनियनवाद निरन्तर व्यापक और उन्नत होता जा रहा है।

इसलिए इस पुस्तक में यह दिखाने का प्रयास किया गया है कि श्रमिक यूनियनवाद क्या चाहता है और क्या कर रहा है। इसके द्वारा श्रमिक यूनियनों के कार्यों और प्रगति से सरल परिचय कराया जायगा। श्रमिक यूनियनों की शक्ति, उनके अधिकार, तथा उनका दायित्व केवल उन्हीं के प्रति नहीं है जो उसमें शामिल हैं परन्तु उस समाज और राष्ट्र के प्रति भी है जिसमें उसका अस्तित्व है ऐसा दर्शाने का प्रयास प्रस्तुत पुस्तक में किया गया है। श्रमिक यूनियनवाद अन्तर्राष्ट्रीय है परन्तु इससे यह आवश्यक नहीं कि वह राष्ट्रीयता विरोधी हो। किसी भी देश में ट्रेड यूनियन विदेशी दल नहीं हो सकते, तथा वे ऐसे होकर सफल भी नहीं हो सकते। वे तो जन संगठन होते हैं—जनता के लिए जनता द्वारा संगठित।

इस पुस्तक का विशेष रूप से यह उद्देश्य है कि जिन देशों में श्रमिक यूनियनवाद नया है उन देशों के साधारण श्रमिकों को इसका स्वरूप समझाया जाय। देहात के स्कूलों के अध्यापकों और उन देशों के नये कस्बों जहाँ उद्योग नये-नये स्थापित हो रहे हैं, यह पुस्तक लाभप्रद

साबित होगी। राजनीतिज्ञों और बड़े सरकारी अधिकारियों को इसमें कुछ दिलचस्प बातें मिल सकती हैं। उन देशों के प्रबन्धक और मालिक इससे कुछ सीख सकते हैं, और ट्रेड-यूनियनवाद के क्या अर्थ हैं तथा वह क्या करता है इस संबंध में उन्होंने अन्य स्थानों पर संक्षिप्त रूप से जो सुना हो, उससे उन्हें इस पुस्तक में भिन्न दृष्टिकोण मिलेगा।

प्रोफेसर और लेक्चरार भी, जो बहुत से देशों में वयस्क शिक्षा प्रसारित करने में काफी अधिक सहायता देते हैं, अपने भाषणों को लिखने में इस पुस्तक को उपयोगी पा सकते हैं। इसका एक विशेष उद्देश्य यह है कि यह पुस्तक, युवा श्रमिक यूनियन आन्दोलनों के सक्रिय कार्यकर्ताओं के लिए, जिन्हें समस्याओं के साथ अकेले ही संघर्ष करना पड़ता है, एक पथ-प्रदर्शक का काम करे। ऐसे पाठक इन पृष्ठों में ऐसा कुछ पा सकेंगे जो उन्हें एक नया मार्ग दिखायेगा अथवा उनके कार्यों का इस पुस्तक के अध्यायों से समर्थन मिलेगा जिससे उनका आत्म विश्वास बढ़ जायगा।

१

पहले सौ वर्ष

ब्रिटेन में १७६० के आस-पास से प्रारम्भ होकर जो गतिमान औद्योगिक परिवर्तन हुए तथा उनसे जो परिस्थितियां उत्पन्न हुईं उन्हीं के कारण मज़दूर यूनियनों का विकास हुआ। इस काल से पूर्व हैट बनाने वालों, दर्जियों तथा छपाई करने वालों ने विभिन्न कस्बों में अपनी यूनियनें या क्लब स्थापित किये थे, परन्तु ये छोटे तथा बिखरे थे। नौरविच के जूता बनाने वालों ने (मोचियों) सत्तरहवीं शताब्दी के अन्तिम वर्षों में अपने को एक प्रकार की मज़दूर यूनियन में संगठित भी किया था, परन्तु उनके निरन्तर अस्तित्व का कोई विवरण उपलब्ध नहीं है।

जिस ट्रेड यूनियनवाद को हम जानते हैं उसका प्रारम्भ फैक्टरी व्यवस्था के साथ होता है। जल-शक्ति और इसके बाद वाष्प-शक्ति के प्रयोग से नई मशीनें चलीं। तत्पश्चात् फैक्टरियों में काम करने वालों की संख्या बढ़ी तथा गृह और लघु उद्योग घटने लगे। ग्रामीणों को अपने करघों व काम करने की खड्डियों को छोड़ कर उन नए कस्बों में रहने के लिए जाना पड़ा जो बहुत तीव्रता से किसी फैक्टरी या फैक्टरियों के समूह के चारों ओर बनाये जा रहे थे। इन नए कस्बों में श्रमिकों और उनके परिवारों के लिए ईंटों के छोटे-छोटे बक्स-नुमा कमरों की कतारें बनीं। वहां पार्क, खुले स्थान, स्वास्थ्य-गृह, अस्पताल और स्कूल नहीं थे, सफाई की भी बहुत ही आदिमयुगीय व्यवस्था की गई थी तथा वहां आमतौर से हैजे, चेचक और टायफाइड से मौतें हुआ करती थीं।

उन दिनों स्त्री और पुरुष जीवन-यापन मात्र के लिए रात-दिन गुलामी करते थे। पांच वर्ष की आयु में ही बच्चे मज़दूरी करने लगते थे तथा उनके माता-पिता उन्हें १२ घण्टे की ड्यूटी देने के लिए—चाहे वह रात की हो चाहे दिन की—अपने साथ काम पर ले जाते थे। हज़ारों

गृह-विहीन व अनाथ बालक फैक्टरी के अन्दर ही काम करते, भोजन करते तथा सोते थे। यदि काम करते हुए उनकी मृत्यु हो जाती थी, जैसा कि बहुधा होता था, तो उनके शव को चूने के गड्ढों में फेंक दिया जाता था जो इस कार्य के लिए बना कर तैयार रक्खे जाते थे।

कोयले की नई खोदी गई खानों में भी ऐसा ही हाल था। पैनीस्टोन, यार्कशायर के एक गिरजे के कब्रिस्तान में गत शताब्दी के प्रारम्भ में एक खान में हुए विस्फोट में मारे गए व्यक्तियों की यादगार में एक पत्थर लगाया गया है। इस पर उन लोगों के नाम खुदे हुए हैं जो जमीन के अन्दर दफन हो गए। उनमें सात, आठ व नौ वर्ष के बच्चे भी हैं। उत्तर-पूर्वी इंगलैंड तथा दक्षिणी वेल्स के इस्पात के कारखानों की कहानी भी इससे भिन्न नहीं है। स्त्री और पुरुषों के लिए दैनिक काम के घण्टे १४ से १७ के बीच में हुआ करते थे तथा वेतन केवल इतना दिया जाता था जिससे मनुष्य जीवित मात्र रह सके।

इस प्रकार की पृष्ठभूमि में मज़दूर क्लबों ने पनपना शुरू किया। ये क्लब छोटे तथा स्थानीय हुआ करते थे तथा एक ही प्रकार के कार्य और व्यापार में लगे लोगों तक ही सीमित थे। प्रारम्भ में इनके सदस्य गुप्त रूप से एक दूसरे के घरों या शहर के बाहर पहाड़ियों पर इकट्ठे हुआ करते थे। इसके बाद उन्होंने उन एकमात्र उपलब्ध मिलने के स्थानों पर, अर्थात् शराबखानों में, मिलना शुरू कर दिया। वे एकत्र हो अपने वेतनों, काम के घण्टों व काम की अवस्था के सम्बन्ध में विचार-विनिमय करते थे तथा ऐसी ही सभाओं में उन्होंने अपने बीमारों तथा मृतकों को दफ-नाने के लिए कोष स्थापित किया था। बेरोज़गारी के दिनों के लिए हित-संरक्षण कोष स्थापित किया गया। हर व्यक्ति हर सप्ताह इस कोष में अपना योगदान करता था ताकि वह विपदावस्था में आपस में एक-दूसरे की सहायता कर सके।

शराबखानों के मालिक अक्सर इनके लिए साहूकार का काम करते थे। धीरे-धीरे इन मज़दूर क्लबों ने अपने ज़िले के ऐसे ही अन्य संगठनों

से सम्बन्ध स्थापित करना शुरू कर दिया। इस प्रकार उनका एक ढीला-ढाला संघ बन गया। लीसैस्टरशायर और नोटिघंमशायर कस्बों के मोजे बुनने वालों ने एक अधिक विस्तृत संघ बनाया। पश्चिमी इंग्लैंड के जुलाहों, ग्लासगो के ठठेरों और लन्दन के दर्जियों ने भी ऐसा ही किया। टोप बनाने वालों ने इससे भी लम्बी छलांग लगाई और १७७१ तक एक राष्ट्रीय संघ बना डाला।

ज्यों-ज्यों ये संघ मज़बूत और उन्नत होते गये, त्यों-त्यों मालिकगण तथा बाद में आने वाली सरकारें चिन्तित होती गईं। फ्रेंच क्रान्ति की प्रतिध्वनियों तथा इसके बाद नौसेना के बलवे ने उन्हें और अधिक डरा दिया। इसलिये १७९९ में पार्लियामेंट ने कोम्बीनेशन लॉज़ पास किये जिनके द्वारा मज़दूर यूनियनों पर रोक लगा दी गई तथा नौकरी से संबन्धित किसी विषय पर श्रमिकों का इकट्ठे होकर बात-चीत करना ग़ैर-कानूनी क़रार दे दिया गया।

यह कानून न्यायसंगत प्रतीत हो इसलिये मालिकों पर भी यही बंदिशें लगाई गईं परन्तु दो या तीन मालिकों का सामाजिक रूप से बिना किसी प्रकार की टीका को प्रोत्साहित किये मिलना काफी आसान था। ऐसे सम्मेलनों में वे वेतनों की दर के बारे में आपसी समझौता कर सकते थे और फिर उसको लागू कर सकते थे, कारण श्रमिकों का संगठन गैर-कानूनी करार दे दिया गया था और उनसे उन्हें विरोध का कोई डर नहीं था।

श्रमिकों ने इस कानून के विरुद्ध आवाज़ उठाई और इसका विरोध किया। बहुतों को सज़ाएं दी गईं, सज़ा के बाद पाशविक यंत्रणायें भी दी गईं और अपराधी की हैसियत में उनके साथ घोर अपराधियों जैसा व्यवहार किया गया। उस समय शायद कानून को इतनी कुशलतापूर्वक लागू नहीं किया जाता था इसलिये बहुत सी यूनियनों का अस्तित्व क़ायम रहा यद्यपि उनकी हलचल खुले तौर पर नहीं होती थी। मिसाल के तौर पर १८०५ में छपाई करने वालों और बुरुश बनाने वालों के मालिकों और मज़दूर यूनियनों के बीच समझौते हुये और इसी प्रकार सन् १८१३ में

ठठेरों के साथ पीपे बनाने वालों के मालिकों से समझौते हुए।

१८२४ में "कोम्बीनेशन लॉज़" क़ानून रद्द कर दिये गये। इन २५ वर्षों की ग़ैर-कानूनी स्थिति के दौरान में हिंसा को प्रोत्साहन मिला और ग़ैर-कानूनी गतिविधियाँ बढ़ीं। एक ओर तो काम के घंटे बढ़ा दिये गये तथा दूसरी ओर बेरोज़गारी फैल गई, कीमतें बढ़ीं, वेतन गिरे, रहने के मकान खराब थे ही, रहने की और काम करने की परिस्थितियाँ अपमान-जनक हुईं, प्रशिक्षित श्रमिकों को हेठा दिखा कर उनके स्थान पर अकुशल श्रमिकों को नियुक्त किया गया। इन सबसे हड़तालें, तालाबन्दी, असन्तोष और अक्सर पर्याप्त शारीरिक हिंसा बढ़ी। १८०८ में सूती और ऊनी कपड़ों के श्रमिकों, १८१० में नोरदम्बरलैंड और डरहम के खनिकों और १८१२ में स्काटलैंड के जुलाहों का कार्य बहुत बड़े पैमाने पर लम्बे काल तक बन्द रहा।

१८११ में मिडलैंड की बुनाई की फैक्टरियों में रहस्यमय "राजा" लुड नामक व्यक्ति के अनुयायी श्रमिकों ने (जो लुडाइट्स के नाम से जाने जाते थे) मशीनों को तोड़ना आरम्भ कर दिया तथा यह काम देश के अन्य भागों में भी बहुत तेज़ी से शुरू हो गया। यह उन नई मशीनों के विरुद्ध एक हिंसात्मक विरोध था जो बहुत से लोगों को बेरोजगार बना रही थीं। इन बलवों को कुचलने के लिये सेना और रक्षक दल को बुलाया गया। कुछ श्रमिक फांसी पर लटका दिये गए तथा अन्य को काले पानी की सज़ा देकर आस्ट्रेलिया भेज दिया गया।

फिर भी श्रमिकों ने जिस धधकते हुये रोष और क्रोध के साथ अपने इस पतन का विरोध किया उसे कोई भी नहीं रोक सका। हर क्षेत्र के श्रमिकों ने, एक दूसरे से भिन्न उद्योगों की यूनियनों को रुपया तथा अन्य प्रकार की सहानुभूतिपूर्ण सहायता देना शुरू कर दिया। इस प्रकार इस संघर्ष को उन्होंने सबका सामान्य प्रयोजन स्वीकार किया।

इस बीच दूसरे प्रभावकारी तत्व कार्यरत थे। परिस्थितियाँ बदल रही थीं। समाचारपत्रों, सार्वजनिक सभाओं और सुधारवादी संस्थाओं

ने सरकार की आलोचना शुरू कर दी तथा ट्रेड यूनियनों से सम्बन्धित कानूनों में संशोधन करने की उत्सुकतापूर्वक माँग की; उन्हें यह डर था कि स्थिति कहीं और भी अधिक खराब न हो जाय। पत्रों के आदान-प्रदान की गतिशील व्यवस्था और तेज़ चलने वाली किराये की घोड़ा-गाड़ियों ने दूर-दूर की मज़दूर यूनियनों से सम्पर्क स्थापित होना सहल बना दिया था। विजय और पराजयों तथा व्यापारिक गतिविधियों के समाचार अधिक तेज़ी से तथा अधिक दूर तक पहुँचने लगे थे इसलिये एक स्थानीय केन्द्र के बदले अधिक विस्तृत आधार पर संगठन होना संभव हो गया था।

१८२४ में कोम्बीनेशन्स कानून के रद्द होने के एक वर्ष बाद सामूहिक सौदेबाज़ी तथा हड़ताल करने के लिए संघीभूत होने का कानूनी अधिकार एक एक्ट द्वारा स्वीकृत हो गया। इसके पश्चात् किसी श्रमिक के लिये मज़दूर यूनियन को चन्दा देना ग़ैर-कानूनी नहीं रह गया था।

ब्रिटेन में ट्रेड यूनियनों के कानूनी इतिहास का प्रारम्भ १८२५ के एक्ट से होता है। उस समय भी किसी यूनियन के लिए कानून से टकराए बिना साधारण रूप से कार्य करते रहना कठिन था। वास्तव में ऐसी स्थिति अगले पचास वर्षों तक बनी रही। १८२५ का एक्ट पास होते ही स्थानीय संस्थाएँ तथा क्लब प्रकटतः काम करने लगे। नई संस्थाएं बनाई गईं, तथा सदस्य संख्या बढ़ाने के लिए सतत प्रयत्न होने लगे। स्थानीय क्लबों के मेल से राष्ट्रीय यूनियन अस्तित्व में आईं ताकि अपने वेतन सीमा रक्षार्थ वे एक दूसरे को शक्ति प्रदान कर सकें। प्रारम्भिक राष्ट्रीय यूनियनों में सूत कातने वाले, कुम्हार, इमारतों, लोहे और इस्पात के जहाज़ बनाने वाले श्रमिक सभी शामिल थे।

यह बात शीघ्र ही घोषित की गई कि एक ऐसी 'बड़ी यूनियन,' संस्थापित होगी जिसके सदस्य सब श्रमिक हो सकेंगे—चाहे वे किसी भी व्यवसाय में क्यों न हों। १८३४ में रोबर्ट ओवन नामक एक व्यक्ति ने, जो सहकारिता आन्दोलन के संस्थापक की हैसियत से अधिक प्रसिद्ध हैं,

ग्रांड नेशनल कन्सोलिडेटेड ट्रेड यूनियन स्थापित की। यह यूनियन एक वर्ष के भीतर ही समाप्त हो गई और उसका नामोनिशान न रहा। इस यूनियन के पनपने की आशा भी कम थी। उसका प्रबन्ध अच्छा नहीं था और उसमें गुटबन्दी हो गई थी जिससे फूट पड़ गई थी। परन्तु उसका मुख्य दोष यह था कि उसके एक दूसरे के विरोधी सदस्यों में, जो विभिन्न उद्योगों के थे, समान कार्यों तथा समान हितों का मेल नहीं बैठता था।

यद्यपि ट्रेड यूनियनों को कानूनी करार दे दिया गया था फिर भी अधिकारी उनके विकास के सम्बन्ध में अभी शंकित थे। शान्तिपूर्ण ट्रेड यूनियनवादियों को न्यायालयों के सामने लाने के लिए बहुत ही छल-पूर्ण तरीके इस्तेमाल किए जाते थे। शान्तिपूर्ण ढंग से की गई पिके-टिंग को परेशान करना, रुकावट डालना, डराना तथा धमकाना बताया जाता था। मजिस्ट्रेट गण, जिनका सामाजिक, आर्थिक हित ज़मींदारों तथा मिल मालिकों से मेल खाता था, श्रमिकों को कठोर दण्ड देते थे।

मिसाल के तौर पर डोरसैट के ६ व्यक्तियों अर्थात् टौलप्यूडिल शहीदों को १८३४ में ७ वर्ष के काले पानी की सज़ा दी गई। खेतों पर काम करने वालों की हैसियत से उन्होंने खुल्लमखुल्ला एक यूनियन की शाखा खोली थी, जिसका उन्हें कानूनी अधिकार था। अपने नियमों में उन्होंने भ्रातृत्व की एक गम्भीर शपथ भी ली थी। उनके विरुद्ध जो इलज़ाम लगाया गया उसमें इस कथित गुप्त शपथ का बहाना लिया गया था। मज़दूर यूनियनवादियों ने उक्त सज़ा के विरुद्ध विशाल प्रदर्शन संग-ठित किये, जिनमें उन पर दुबारा मुकदमा चलाने अथवा क्षमा किये जाने की मांग की गई। परन्तु क्षमा किए जाने के बाद भी १८३८ से पहले उनको बोटैनी की खाड़ी, जहां उन्हें स्थानान्तरित कर दिया गया था, से वापिस नहीं लाया जा सका, कारण यह फासला संसार की परिक्रमा के आधे के बराबर था।

अगले १० वर्ष चारटिस्टों का प्रभाव रहा। मज़दूर यूनियनवादियों

का प्रभाव कम रहा। चारटिस्टों का उद्देश्य समस्त पुरुषों को मताधिकार दिलवाना था तथा पार्लियामेण्ट में प्रतिनिधित्व के सम्बन्ध में सुधार लाना था। दक्षिण के बहुत से मजदूर यूनियन नेताओं ने अपने को इनसे सम्बन्धित कर लिया परन्तु उत्तर वालों ने नहीं किया, और चारटिस्टवाद जैसे-जैसे लड़खड़ाने लगा, ट्रेड यूनियनों का पुनर्जीवन प्रारम्भ हुआ। १८४५ तक कुम्हारों, जुलाहों, दर्जियों, छपाई का काम करने वालों, बौयलर बनाने वालों, मोचियों और अन्य श्रमिकों की राष्ट्रीय यूनियनें काफी मज़बूत हो गई थीं। १८४१ में ग्रेट ब्रिटेन और आयरलैण्ड के खनिकों की एक संस्था संगठित हो गई थी परन्तु बाद में यह विघटित हो गई। सन् १९४८ तक यह फिर क्षीणकाय हो जिला समितियों में सीमित रह गई।

इन यूनियनों ने श्रमिकों के वेतनों तथा कार्य करने की सुविधाओं में वृद्धि प्राप्त करने पर अधिक ज़ोर दिया परन्तु शिक्षा सम्बन्धी कार्यों के बारे में भी विचार किया जाता रहा, जो ट्रेड यूनियन के सदस्यों को अपनी सहायता अधिक कर सकने में एक साधन होता है। "अवज्ञा नहीं प्रतिरक्षा" इस आदर्श के साथ-साथ "ज्ञान ही शक्ति है" का नारा लगाया जाने लगा। हड़ताल के शस्त्र को जल्दी-जल्दी प्रयोग किये जाने पर सन्देह किया जाने लगा।

१८४५ में विभिन्न मजदूर यूनियनों की लन्दन में कान्फ्रेंस की गई जिसमें "मालिकों और श्रमिकों के आपसी हितों" और "मालिक और नौकर के बीच अच्छे सहयोग" की आवश्यकता पर बातचीत चली। बहुत जल्दी हिंसा पर उतारू हो जाने की निन्दा और भर्त्सना की गई। राज मज़दूरों की कार्यकारिणी ने अपने सदस्यों को एक सन्देश देते हुए यह घोषणा की कि हड़ताल एक "बर्बर जानवर है, जो आप जानते हैं, आपको नष्ट कर देगा।" यूनियनों में सामयिक समस्याओं पर अधिक निश्चयात्मक रूप से विचार किया जाने लगा। उन्होंने शिल्प शिक्षार्थी, और मज़दूर उपलब्ध कराने पर नियन्त्रण और वेतनों को स्थिर बनाये रखने के बारे में सोच-विचार करना शुरू कर दिया। उन्होंने इस बात

की खोज शुरू कर दी कि अधिक प्रभावशाली और टिकाऊ संगठन और सदस्यता किस प्रकार बनाये जा सकते हैं। यह इस बात का एक और लक्षण था कि मज़दूर यूनियनवाद टिकाऊ हो जायेगा।

सफलता प्राप्त करने का नुस्खा खोजने वाली पहली यूनियन, जो टिकाऊ सदस्यों, एक निश्चित आय और एक चुने हुए राष्ट्रीय नेतृत्व पर आधारित थी, एमेलगमेटेड सोसाइटी ऑफ इंजीनियर्स थी (जो अब एमेलगमेटेड इंजीनियरिंग यूनियन कहलाती है)। १८५१ की बात है जब इंजीनियरों और दक्ष कार्यकर्ताओं की बहुत-सी ज़िला यूनियनों ने अपनी सारी सम्पत्ति और कोषों को इकट्ठा करके नई संस्था को एक शिलिंग प्रति सप्ताह चन्दा देना शुरू कर दिया। चूंकि ५८ घण्टों के सप्ताह के कार्य पर उन्हें २४ से ३५ शिलिंग तक का वेतन मिलता था इसलिए इन मज़दूरों के लिए चन्दे की यह रक़म बहुत बड़ी थी।

इंजीनियरों की एमेलगमेटेड (संकलित) सोसाइटी ११,००० सदस्यों से बनी तथा उसकी साप्ताहिक आय ५०० पौण्ड हो गई। इसका बहुत जल्दी विकास हुआ। इसकी इतनी आय से इस बात की गारंटी हो गई कि जब इसके सदस्य बीमार पड़ जायें तो उन्हें एक निश्चित धनराशि सहायतार्थ दी जा सके; जब वे ७० वर्ष के हो जायें तो उन्हें वृद्धावस्था की पेन्शन दी जाये और किसी सदस्य के मरने पर उसकी विधवा या आश्रितों को क्रिया-कर्म के लिये सहायता दी जाये। आगामी १० वर्षों में ए० एस० ई० ने ४५९,००० पौण्ड बीमारों की सहायता के लिए दिये जब कि हड़तालों में वेतन के रूप में केवल २६,००० पौण्ड दिये गये। उस यूनियन ने केन्द्रीय कार्यालय के लिए एक छोटा-सा अमला रखा और उस अमले और मन्त्री विलियम एलेन का खर्चा वहन किया।

इस यूनियन में कार्यकारिणी का चुनाव सदस्यों द्वारा राष्ट्रीय आधार पर किया जाता था। हर स्थानीय शाखा में एक अवैतनिक मन्त्री होता था, जो यूनियन का ऐसा सदस्य होता था, जो किसी संस्थान

में इंजीनियर होता था। इसके अलावा स्थानीय शाखा के सदस्यों द्वारा अपने में से चुनी हुई एक कमेटी होती थी।

यद्यपि एमेल्गमेटेड सोसायटी एक मध्यवर्ती नीति का अनुसरण करती थी फिर भी मालिकों द्वारा उसका स्वागत नहीं हुआ तथा उसे सफलता प्राप्ति के लिए कठिन संघर्ष करना पड़ा था। स्थानीय हड़तालें और तालाबन्दी में हिस्सा लेने वाले सदस्यों को मुकाबलतन अधिक सहायता देने की उसकी नीति ने उसे अवसर आने पर एक संघर्ष करने के लिए शस्त्र का रूप दे दिया था। इससे उसके सदस्यों में उसकी बहुत प्रतिष्ठा बढ़ी तथा दूसरी यूनियनों ने उसकी प्रशंसा की और मिल-मालिकों ने इज़्ज़त की।

इंजीनियरों की संकलित सोसायटी ने ट्रेड यूनियनवाद के सिद्धांत को विस्तृत करके अपने विशेष हितों को भी आगे बढ़ाया। १८५६ में उसने भवन-निर्माण में लगे श्रमिकों को, जो हड़ताल कर रहे थे, ३,००० पौण्ड दिये। उसकी इस क्षमता ने विभिन्न बढ़ईयों की स्थानीय यूनियनों को इतना अधिक प्रभावित किया कि १८६० में उन्होंने भी अपना राष्ट्रीय संघ बना लिया। यह स्वाभाविक ही था कि यह संघ भी इन्जीनियरों की संकलित सोसायटी के अनुरूप ही बनाया गया और १८६२ में रॉबर्ट अप्लेगर्थ उसके जनरल सेक्रेटरी बने।

१८६० के दशक में ऐलन और अप्लेगर्थ लन्दन के ईंट बनाने वालों के कूलसन, ढलाई के कारखानों के गाइल और लन्दन ट्रेड्स काउंसिल के ओडगर बहुत ही प्रभावशाली नेता साबित हुए। वैब्स[1] उनको जुन्ता (प्रशासक परिषद) के नाम से पुकारते थे। शायद इस कारण कि यह दल स्वयं अपने को "जॉइन्ट युनाइटेड नेशनल ट्रेड्स एसोसियेशन" नाम से पुकारता था। उनकी नीति मध्यवर्ती थी अर्थात् वे औद्योगिक

१. सिडनी वैब्स ब्रिटेन के विख्यात समाजवादी प्रवर्तक, नेता और लेखक थे।

सम्बन्धों में सौदेबाजी, समझौता और पंच फैसले के तरीके के हामी थे। वे यूनियन के जरिये अपने सदस्यों को अपनी सहायता स्वयं करना सिखाते थे; वे यूनियन के कोष को बढ़ाने तथा उसका सावधानी के साथ प्रयोग करना चाहते थे और चाहते थे कि यूनियन की एक केन्द्रीय नीति हो और उसे केन्द्रीय निर्देशन मिले।

"जिसके हाथ रुपया वही बाप और भइया" यह पुरानी कहावत उनके ध्यान में थी। उन्होंने देखा कि जैसे-जैसे यूनियन अधिक धनी और अधिक शक्तिशाली होती गई वैसे-वैसे मालिकों का रुख बदलता गया। मालिक उन संस्थाओं के साथ समझौता करने को तत्पर हो जाते थे जिनके सदस्यों की संख्या शक्तिशाली थी।

२

नवीन यूनियनवाद

१८६० के शुरू के वर्षों में ब्रिटेन के बड़े कस्बों व शहरों में ट्रेड यूनियन कमेटियां बनाई जाती रहीं जिनमें वहां की यूनियनों की शाखाएं सम्मिलित होती थीं। इन्हें लन्दन या मानचैस्टर या ग्लासगो की ट्रेड कौंसिल कहा जाता था जिसे जल्दी से उच्चारित करने के लिए लन्दन ट्रेड कौंसिल या इसी प्रकार के अन्य नाम दे दिए गये। १८६४ में समस्त मज़दूर यूनियनों की पहली राष्ट्रीय कानफरेन्स ग्लासगो में बुलाई गई। परन्तु १८६८ में मानचेस्टर में बुलाई गई कानफरेन्स में १,१८,००० मज़दूर यूनियनवादियों के ३४ प्रतिनिधि शामिल हुए और वास्तव में वहीं मज़दूर यूनियन कांग्रेस का जन्म हुआ।

१८६६-६७ में न्यायालयों के कई फैसलों ने यूनियनों को बहुत हानि पहुँचाई। इसके अलावा मज़दूर यूनियनों के सारे पहलुओं की जांच करने के लिए एक रायल कमीशन नियुक्त किया गया। उसके ११ सदस्यों में से केवल दो ही मज़दूर यूनियनवाद के प्रति मित्रभाव रखने वाले समझे जा सकते थे। कमीशन का चेयरमैन एक फैक्ट्री का मालिक था।

फिर भी इस कमीशन की १८६९ की रिपोर्ट चाहे अनिच्छापूर्वक ही सही मज़दूर यूनियनवाद के पक्ष में रही, यद्यपि उसने बहुत सी कठोर पाबन्दियों की सिफारिशें भी कीं। इसके बाद १८७१ का एक्ट आया तथा उसमें प्रस्तावित पाबन्दियों का विरोध, प्रदर्शनों तथा नव-निर्मित टी० यू० सी० (मजदूर यूनियन कांग्रेस) की पार्लियामेंट्री कमेटी द्वारा पार्लियामेंट के सदस्यों में प्रचार करके किया गया। इसी एक्ट के मातहत मजदूर यूनियनों को, यदि वे चाहें तो, रजिस्टर कराना पड़ता है। इस एक्ट और १८७५ के एक्ट ने मज़दूर यूनियनों की संपत्ति व कोष को कुछ

कानूनी संरक्षण दिया, इसने उन्हें महत्वपूर्ण और कानूनी संस्थाओं के रूप में औपचारिक रूप से स्वीकार कर लिया।

अब तक मज़दूर यूनियनें मुख्य रूप से केवल कुशल श्रमिकों तथा कारीगरों तथा किसी खास काम को जानने वालों के लिए ही थीं। १८७० और १८८० के आसपास बेरोज़गारी के कारण जो कुशल कर्मचारी ब्रिटेन से बाहर चले गए थे वे अपने साथ मजदूर यूनियनवाद की विचारधारा भी लेते गए तथा बाहर उन्होंने जो संस्थाएं बनाईं वे भी कुशल कर्मचारियों के लिए ही थीं अर्थात् कौशल यूनियनें।

१८७४ तक ब्रिटिश मजदूर यूनियन कांग्रेस की सदस्य संख्या दस लाख हो गई। रेलवे कर्मचारियों, खनिकों तथा कृषि कर्मचारियों ने अपना संगठन बनाना शुरू कर दिया था। मज़दूर यूनियनवाद का क्षेत्र विस्तृत होने लगा था परन्तु अकुशल श्रमिक अभी तक असंगठित थे।

आगामी दस वर्षों में व्यापार में जो भयंकर गिरावट आई, उसमें मज़दूर यूनियनों को ऐसा संघर्ष करना पड़ा जिसमें उन्हें पीछे हटना पड़ा। बेरोज़गारी बढ़ने के साथ ही मज़दूरी कम दी जाने लगी। परन्तु आन्दोलन का ढांचा बरक़रार रहा और आखिरकार अड़चनें दूर होने लगीं। उन दिनों कम कुशल तथा आम श्रमिकों की ट्रेड यूनियनें बनीं। १८८८ में लन्दन की माचिस बनाने वाली लड़कियों ने अपनी यूनियन बना ली। १८८९ में लन्दन के गैस के कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों ने बिल थॉर्न, बैन टिलेट और जॉन बर्न के नेतृत्व में ८ घन्टे काम करने की मांग स्वीकृत करवा ली। इसके बाद टॉम मान, बर्न्स और टिलेट ने लन्दन के गोदी कर्मचारियों की हड़ताल करवाई जिसका उद्देश्य न्यूनतम वेतन ६ पैंस प्रति घंटा की दर से निर्धारित कराना था। जनमत के सहयोग से इसमें बहुत बड़ी विजय प्राप्त हुई तथा दूसरे बन्दरगाहों में भी गोदी कर्मचारियों की यूनियनें बन गईं। नाविकों ने भी अपने को संगठित कर लिया तथा स्थानीय कपड़ा यूनियनों ने अपने संघ बनाए।

अध्यापकों, दूकान कर्मचारियों तथा क्लर्कों ने भी अपनी-अपनी यूनियनें बनानी शुरू कर दीं। १८८८ में ३६,००० सदस्यों की खनिकों की फेडरेशन का राष्ट्रीय आधार पर निर्माण किया गया तथा पांच वर्षों में ही उसकी सदस्य संख्या बढ़कर २००,००० हो गई। मज़दूर यूनियनों की सदस्यता आनन-फ़ानन में बढ़ने लगी जिसमें महिला कार्यकर्त्रियां तथा शारीरिक श्रम न करने वाले कर्मचारियों ने भी महत्वपूर्ण भाग लेना शुरू किया।

१८८० से १९०० तक यूनियनों ने केन्द्रीकरण पर ज़ोर दिया। विकासमान यूनियनों की राष्ट्रीय नीति के कारण तथा बहुत बड़ी धनराशि इकट्ठी होने के कारण एक ऐसी कार्यकारिणी की आवश्यकता हुई जिस पर राष्ट्रीय उत्तरदायित्व हो। स्थानीय निर्णय करने का शाखाओं का अधिकार आंशिक रूप से राष्ट्रीय कार्यकारिणी को सौंप देना पड़ा। चूंकि इस यूनियन का कोष समस्त शाखाओं के सदस्यों से प्राप्त होता था तथा वह समस्त शाखाओं के प्रति उत्तरदायी संस्था थी—अर्थात् राष्ट्रीय कार्यकारिणी—इसलिए इस राष्ट्रीय कोष को हड़तालों के वेतन, बेरोज़गारी के वेतन, बीमारी व मृत्यु पर दी जाने वाली सहायता तथा अन्य प्रकार से व्यय करने का अधिकार उसी को था।

एक केन्द्रीय सत्ता सुगठित संचालन करेगी इसकी सम्भावनाएँ बढ़ीं और इसी पृष्ठभूमि में यह भी मान लिया गया कि यूनियन के वेतनभोगी कार्यकर्त्ता सदस्यता से संबंधित मामलों में अधिक दक्ष, भिज्ञ व योग्य साबित होंगे। स्वेच्छा से सेवा अर्पित करने वाले स्थानीय कार्यकर्त्ताओं को अपनी जीविका कहीं और अर्जित करनी पड़ती थी और इसी कारण वे यूनियन के कार्यों में अपना अतिरिक्त समय ही लगा सकते थे। यद्यपि पूरे काल काम करने वाले महामंत्रियों को अभी तक उन सूचनाओं पर ही आश्रित रहना पड़ता था जो उन्हें स्थानीय शाखा अधिकारियों से मिलती थीं परन्तु इस प्रकार एक शाखा द्वारा प्रेषित अनुभवों द्वारा समान कठिनाइयां उत्पन्न होने पर दूसरी शाखाओं की

कठिनाइयों से मुकाबिला करने में सहायता मिलती थी ।

जैसे-जैसे केन्द्रीय कार्यालय धुरी का रूप धारण करता गया वैसे-वैसे सदस्यों ने सहायता और सलाह के लिए राष्ट्रीय नेतृत्व का अधिकाधिक प्रश्रय लेना शुरू कर दिया। स्थानीय वेतन समझौतों की ज़िला के दूसरे वेतन समझौतों से मालिकों के सम्मुख तुलना करना आसान हो गया। वेतनों और उनसे सम्बन्धित अन्य समझौतों में समानता की माँग बढ़ी। काम के घन्टों, वेतनों तथा काम की सुविधाओं का एक राष्ट्रीय धरातल हो इस विचार का बीजारोपण हुआ। १८६१ में आए व्यापारिक संकट के कारण मालिकों ने वेतनों में कटौती की माँग पर ज़ोर दिया पर यूनियनों में मजदूर अधिकार को घनीभूत करने की प्रवृत्ति ज़ोर पकड़ गयी ।

इसके बाद कई वर्षों तक यूनियन अपने अधिकारों के लिए रक्षात्मक संघर्ष ही करती रही। इन दिनों हड़तालें हुईं, भूखमरी भी और उसके बाद आत्मसमर्पण, यही ढर्रा चलता रहा। परन्तु अब यूनियनों का संगठन दृढ़तर हो गया था। यूनियनें अब डट कर विरोध करने लगी थीं तथा पराजय में भी वे घुटने नहीं टेकती थीं ।

उक्त व्यापारिक संकट के बाद एक नयी और चौंका देने वाली घटना घटी। १६०१ में दक्षिणी वेल्स के एक छोटे से खानों के कस्बे टाफवेल में एक रेल-हड़ताल हुई। पहले वह अनधिकृत थी परन्तु बाद में उसे यूनियन का समर्थन प्राप्त हो गया। टाफवेल की रेलवे कम्पनी ने रेलवे कर्मचारियों की यूनियन पर हरजाने का दावा कर दिया तथा कानूनी पेशे सहित अन्य व्यक्तियों को भी यह जान कर आश्चर्य हुआ कि रेलवे कम्पनी को २३,००० पौण्ड की एक बड़ी डिग्री हरजाने के तौर पर मिल गई। इस फैसले का यह परिणाम हुआ कि यदि कोई यूनियन वेतन की कटौती का हड़ताल करके विरोध करे तो उस पर हरजाने का दावा दायर हो सकता है इससे मजदूर आंदोलन को डर पैदा हुआ कि कहीं हड़ताल करें तो भयंकर आर्थिक क्षति न उठानी पड़े ।

टाफवेल के फैसले तथा उसका परिष्कार करने के लिए बनाए गए १९०६ के एक्ट के मध्यवर्ती काल में श्रमिकों को वेतन-कटौती के फल-स्वरूप अनुमानतः १२,०००,००० पौण्ड (लगभग १ करोड़ ६० लाख रुपये) की हानि उठानी पड़ी। इन कटौतियों का यूनियन बहुत कम विरोध कर सकी। टाफवेल के कारण ही बहुत सी यूनियनें और छोटी लेबर रेप्रैज़ैन्टेशन कमेटियाँ श्रमिकों के लोकसभा में प्रतिनिधित्व का समर्थन करने लगी थीं। इन कमेटियों ने संकेत किया कि पार्लियामेन्ट में मिल मालिकों तथा ज़मीदारों, दोनों की बात तो सुनी जाती है परन्तु मज़दूरों की आवाज़ कहाँ है? श्रमिक लोग पार्लियामेन्ट में चुने जायें के इस ध्येय के लिए ये समितियाँ काम करने लगीं। १९०६ के आम चुनाव में लेबर रेप्रैज़ैन्टेशन कमेटी द्वारा खड़े किए गए व्यक्तियों में से २९ ने पार्लियामेन्ट की सीटें जीत लीं। इस प्रकार लेबर पार्टी औपचारिक ढंग से अस्तित्व में आई।

इसके बाद यूनियनों को एक और कानूनी प्रहार का सामना करना पड़ा। १९०९ में ओसबोर्न नामक एक रेल कर्मचारी ने, जो अपनी यूनियन की एक शाखा का सचिव था, न्यायालय से यह प्रार्थना की कि उसकी यूनियन को राजनैतिक कार्यों पर व्यय करने से रोका जाय। वह इस केस को जीत गया और इसी कारण सब यूनियनों पर, नवजात लेबर-पार्टी को धन देने या उसके उन सदस्यों को जो पार्लियामेन्ट के सदस्य चुने गये थे, आर्थिक सहायता देने पर पाबन्दी लगा दी गई।

यह यूनियनों के लिए एक और गंभीर धक्का था, परन्तु उन्होंने इस कानून को बदलवाने के लिए संघर्ष किया। १९११ में एक एक्ट पास हुआ जिसके अनुसार पार्लियामेन्ट के सदस्यों को अपने कार्य के लिए राज्य से वेतन दिए जाने की व्यवस्था की गई। अब कम से कम पार्लि-यामेन्ट के चुने हुए सदस्यों का आर्थिक संकट तो टला।

१९१३ में यूनियनों ने एक दूसरा एक्ट पास कराने में सफलता प्राप्त की जिससे उन्हें अपने आम कोष के अलावा एक राजनैतिक कोष

बनाने की आज्ञा मिल गई। इसमें से वे राजनैतिक कार्यों पर धन व्यय कर सकती थीं।

इसी बीच यूनियनों को नई स्वास्थ्य व बेरोजगार बीमा योजना के प्रबन्ध में हिस्सा लेने का निमंत्रण दिया गया। उन्हें इस प्रकार के सेवा-सहायता के कार्य करने का काफी अनुभव था। वास्तव में तो सरकारी योजना जिन आँकड़ों के आधार पर बनाई गई उनमें से अधिकांश उन यूनियनों के रजिस्टरों से लिए गए थे जो अपने सदस्यों को इस प्रकार की सहायता गत साठ वर्षों से दे रहीं थीं। इससे यूनियनों की प्रतिष्ठा बढ़ी।

प्रथम विश्व-महायुद्ध के छिड़ने पर उद्योगों से विशेष राष्ट्रीय प्रयास की आशा की गयी तथा यूनियनों की ओरसे जो उत्साहित प्रतिक्रिया हुई वह उनकी देश भक्ति का प्रमाण था। युद्ध प्रारम्भ होने के कुछ पहले ही खनिकों, यातायात कर्मचारियों तथा रेलों में काम करने वालों का एक त्रिगुटीय समझौता हुआ और यद्यपि यह समझौता उन औद्योगिक कठिनाइयों का सामना नहीं कर सका जो युद्धोत्तर काल में उसके सामने आईं तो भी समस्त युद्धकाल में उसने उद्योगों को गतिवान् रखने में बहुत सहायता की। दूसरे क्षेत्रों में कठिनाइयाँ आईं, हड़तालें हुईं जो मुख्यतया अनधिकृत और छुटफुट थीं। इनमें से ज़्यादा हड़तालें गोला-बारूद के कारखानों में हुईं। ऐसी हड़तालें कुशल कर्मचारियों को हटा कर कम कुशल कर्मचारियों और स्त्रियों को रखने के प्रश्न पर हुईं। इस प्रक्रिया को हम "अवमिश्रण" कह सकते हैं। मिसाल के तौर पर १९१७ में हड़तालों के कारण ५,५००,००० काम के दिन बेकार गये। गोला-बारूद उद्योग में ऐसी हड़तालें विशेषकर हुईं। द्वितीय विश्वयुद्ध के अनुपात में यह हानि बहुत बड़ी थी।

१९१४-१८ के युद्ध काल में मज़दूर यूनियन आन्दोलन मज़बूत हुआ और पनपा। १९१५ में उसकी सदस्य संख्या २५,००,००० थी। १९१८ में वह ४५,००,००० हो गई। इस काल में औद्योगिक गड़बड़ी के दो

कारण थे, पहला जीवनयापन के व्यय का बढ़ जाना और मिल-मालिकों द्वारा "अवमिश्रण" समझौतों का विस्तार करना। ये समझौते यूनियन के साथ इसलिए किये गये थे ताकि युद्ध के कार्यों को गति देने के लिए स्त्रियों और कम कुशल कर्मचारियों से उन स्थानों पर कार्य लेने में सहूलियत हो जाय जहां अधिक कुशल कर्मचारियों की आवश्यकता होती थी। परन्तु मिल मालिकों ने "अवमिश्रण" के इस समझौते को दूसरे ऐसे उद्योगों में भी लागू करना शुरू कर दिया जो युद्ध रत न थे। इस प्रकार मूल समझौते को भंग होने से रोकने के लिए कई स्थानों पर हड़तालें हुईं।

इस गम्भीर युद्धकालीन समस्या का हल निकालने के प्रयास में सरकार ने एक कमेटी नियुक्त की जिसका चेयरमैन लोक सभा के स्पीकर, श्री ह्विटले को बनाया गया। इस कमेटी का काम औद्योगिक सम्बन्धों के भावी स्वरूप का अध्ययन करना था। १९१७ में इस कमेटी ने अपनी रिपोर्ट दे दी फलस्वरूप कुछ उद्योगों में संयुक्त औद्योगिक काउन्सिलों का निर्माण हुआ। बड़ी सरकारी नौकरियों के लिए भी इस प्रकार की कमेटियां बनाई गयीं जो अब भी ह्विटले काउन्सिलों के नाम से मौजूद हैं।

युद्ध के बाद एक कटु संघर्ष उत्पन्न हो गया। संघर्ष के एक पक्ष में यूनियनें थीं और दूसरे पक्ष में मिल-मालिक जिन्हें सरकार का प्रोत्साहन प्राप्त था। १९१९ में रेलवे के श्रमिकों की एक हड़ताल हुई। हड़ताल वेतन की मांग को लेकर हुई थी जिस मांग पर युद्ध के दौरान में यूनियनों ने जोर नहीं दिया था। १९२० में खान उद्योग में एक लम्बी हड़ताल हुई। खनिक श्रमिकों को पराजित होना पड़ा और मालिकों ने एक के बाद दूसरे उद्योगों में वेतन में कटौती करनी शुरू कर दी। इसका एक परिणाम यह हुआ कि यूनियनें एक दूसरे के और समीप आ गयीं और इंजीनियरों की यूनियनों को संघीभूत करके अमलगेमेटेड इंजीनियरिंग यूनियन की स्थापना हो गई। उसी प्रकार १९२२ में अर्नेस्ट बेविन के नेतृत्व में २० यूनियनों ने संघीभूत होकर ट्रांसपोर्ट और जनरल वर्कर्स

यूनियन (यातायात और आम श्रमिक संघ) का निर्माण हुआ।

१९२१ में ट्रेड यूनियन कांग्रेस का पुनर्गठन किया गया ताकि वह अपने से सम्बन्धित यूनियनों को अधिक सहायता दे सके। हर यूनियन को उसके उपयुक्त औद्योगिक गुट में रक्खा गया और इन गुटों के प्रतिनिधियों की एक जनरल काउन्सिल चुनी गई और इनकी सेवा और सहायता के लिए लन्दन के मुख्य कार्यालय में पूरे समय काम करने वाले विशेषज्ञ कर्मचारी नियुक्त किये गये। मज़दूर यूनियनों की सदस्य संख्या जो १९२० में बढ़कर ६५,००,००० हो गई थी, बेरोज़गारी बढ़ने के कारण घटने लगी और १९२५ तक वह घटकर ४५,००,००० रह गई।

१९२५ में खनिकों के सिर पर वेतन में फिर से कटौती तथा प्रति-दिन के कार्य के घंटों में वृद्धि का खतरा मंडराने लगा। उन्होंने सहायता के लिए मज़दूर यूनियन कांग्रेस की ओर देखा। खनिकों के इस खतरे का सामना महीनों तक करने के बाद मजदूर यूनियन कांग्रेस की जनरल काउन्सिल ने सब यूनियनों के मुख्य कार्यकर्ताओं की एक विशेष कान्फ्रेंस बुलाई। १९२६ की १ मई से ३ मई तक यह कान्फ्रेंस चली और उसकी समाप्ति पर एक राष्ट्रीय हड़ताल का आह्वान जारी किया गया। ३ मई से प्रारम्भ होकर दस दिन तक ब्रिटेन में सारे उद्योग और यातायात ठप्प हो गये, केवल जीवन और सुरक्षा के लिए आवश्यक कार्य ही जारी रहे।

सरकार से ऐसे आश्वासन प्राप्त होने पर जिनसे समझौता होना सम्भव प्रतीत हुआ जनरल कौन्सिल ने हड़ताल वापिस ले ली। खान मज़दूरों ने और छः माह तक काम नहीं किया परन्तु अंत में खान कर्म-चारी फेडरेशन ने उन्हें वापिस काम पर लौटने का आदेश दिया।

व्यापारिक संकट और लम्बे काल तक कार्यों के रुकने के कारण मज़-दूर यूनियनें कमज़ोर पड़ गयीं थीं। इस अवसर पर सरकार ने १९२७ का ट्रेड यूनियन एक्ट पास किया। इस एक्ट के अनुसार बड़े सरकारी अफसरों की यूनियनों का मज़दूर यूनियन कांग्रेस से सम्बन्धित रहना

ग़ैरकानूनी करार दे दिया गया। सहानुभूति में की जाने वाली हड़ताल—अर्थात् ऐसी हड़तालें जो एक उद्योग की एक यूनियन दूसरे उद्योग की दूसरी यूनियन की सहायता करने के लिए करे—ग़ैरकानूनी घोषित कर दी गई।

इसके अलावा मज़दूर पार्टी को कमज़ोर करने के अपने प्रयास में सरकारने १९१३ के एक्ट के मज़दूर यूनियनों की राजनैतिक कोष संबंधित धाराओं में हेरफेर कर दिया। १९२७ के इस ऐक्ट के विरुद्ध मज़दूर यूनियनवादियों ने कटुतम रोष प्रकट किया तथा इसे राष्ट्रीय हड़ताल के विरुद्ध बदले की भावना से प्रेरित बताया। १९४६ की मज़दूर सरकार ने ही १९२७ के एक्ट को पूर्णरूप से रद्द किया, यद्यपि इससे पहले भी युद्धकाल की सम्मिलित सरकार के साथ इसमें सुधार करने के लिए बातचीत हो गई थी।

१९२६-२७ की कटुता ने यूनियनों को अन्ध विरोध की ओर नहीं धकेला। मज़दूर यूनियन कांग्रेस की प्रेरणा पर यूनियनों और मालिकों की एसोसिएशनों में यह मालूम करने के लिए बातचीत जारी हुई कि क्या औद्योगिक झगड़ों को सीमित करना और अच्छा वातावरण उत्पन्न करना सम्भव होगा ?

कपड़ा यूनियन का एक नेता बैन टरनर मज़दूर यूनियन कांग्रेस का चेयरमैन था और मालिकों की ओर से सर अल्फ्रैड मौंड नेता थे। मौंड और टरनर में वार्तालाप हुआ जिससे मनमुटाव कुछ कम हो गये यद्यपि कोई औपचारिक समझौता नहीं हुआ। इस वार्तालाप के परिणामस्वरूप आधुनिक मज़दूर यूनियन विचारधारा का शिलान्यास हुआ। उसके बाद ही मज़दूर यूनियनों ने यह समझा कि उद्योगों के निपुणतापूर्वक संचालन में दिलचस्पी लेनी चाहिए जिससे समस्त राष्ट्र का भला होगा।

विश्व-व्यापी आर्थिक संकट ने १९२९ में, जो प्रारम्भ हो चुका था, इस आवश्यकता को और महत्व दिया। इसके बाद से बेरोजगारी और गरीबी के बादल घने होते गये तथा यूनियनों द्वारा मज़दूर यूनियन कांग्रेस

के ज़रिये ऐसी नीतियां गढ़ी जाने लगीं ताकि वे सिद्धांत मालूम किये जा सकें जिनके द्वारा ब्रिटेन के मूल उद्योगों को उन्नत करना सम्भव हो, ताकि सबको रोज़गार उपलब्ध हो और अधिक स्थिरता और ऊंचा जीवन-यापन मान संयोजित किया जा सके। बेहतर सामाजिक सुरक्षा नियमों की योजना रची गई तथा मज़दूर यूनियन कांग्रेस ने इन योजनाओं द्वारा ऐसे अभियान संगठित कर आम जनता में प्रचारित करने के लिए बड़ी योजनायें बनायीं।

इसी बीच दूसरे देशों में फासिज़्म की वृद्धि होती दिखाई दी। १९३३ में हिटलर ने जर्मनी में शक्ति हथिया लेने के तुरन्त बाद मज़दूर यूनियनों को वहां इस उद्देश्य से कुचल डाला ताकि जनतन्त्रवाद का नामो-निशान मिट जाये। इसका मज़दूर यूनियन कांग्रेस पर प्रभाव पड़ा। उसने हरेक प्रकार की तानाशाही शासन की फिर से निंदा की। जब १९३९ में युद्ध हुआ तो फासिज़्म और हमले के विरुद्ध मजदूर यूनियन कांग्रेस की यूनियनों की ओर से यह वायदा किया गया कि फासिज़्म विरोधी युद्ध और आक्रमण के लिए जो भी राष्ट्रीय प्रयास होगा उसमें वे जी-जान से अपना योगदान देंगे। उस समय उन्होंने यह मांग भी की कि ऐसी कानूनी तब्दीलियां जिनका श्रमिकों पर प्रभाव पड़ सकता है करते समय सरकार को यूनियनों के साथ पूरी तरह विचार-विमर्श अवश्य कर लेना चाहिए।

शीघ्र ही आपसी सहयोग और मशवरे के लिये सरकार, मालिकों और यूनियनों की एक संयुक्त और विस्तृत संस्था बनी जिसके अन्तर्गत नागरिक जीवन के सभी पहलू आ गये। ६ वर्ष तक मज़दूर यूनियन कांग्रेस और यूनियनों का समस्त कार्य द्वितीय विश्वयुद्ध को सफलतापूर्वक समाप्त करने मात्र पर लगा रहा। वे हर कदम पर इस बात का आश्वासन ले लेते थे कि युद्ध के कारण जिन जनतन्त्रवादी सिद्धांतों को स्वेच्छा-पूर्वक बलिदान किया जा रहा है वे युद्ध की समाप्ति पर फिर पूरी तरह अमल में आ जायेंगे।

इस काल में मज़दूर यूनियन कांग्रेस ने मूल उद्योगों के नियन्त्रण के लिए एक नीति बनाई जिसे उनकी इच्छा थी कि शांति संस्थापन के बाद लागू किया जाये। इस नीति में इस बात पर ज़ोर दिया गया था कि सार्वजनिक नियन्त्रण का कोई एक ही प्रकार और स्वरूप नहीं है जिसे सब उद्योगों पर लागू किया जा सके; और न ही यह आवश्यक है कि सभी बड़े उद्योगों का राष्ट्रीयकरण हो। मज़दूर यूनियन कांग्रेस का कहना था कि कुछ उद्योगों में जिस बात की आवश्यकता है वह पर्याप्त मात्रा में सरकारी नियन्त्रण की है ताकि इस बात से आश्वस्त हुआ जा सके कि किसी खास गुट के हितों का लाभ न होकर राष्ट्रीय हितों को लाभ हो रहा है।

युद्ध के दौरान में भी मज़दूर यूनियन कांग्रेस अन्तर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन आन्दोलन को पुनर्जीवित करने तथा उसके सदस्यों का विस्तार करने के प्रस्ताव तैयार कर रही थी। युद्ध समाप्त होने से एक वर्ष पूर्व ही यानी सन् १९४४ में ब्रिटेन की मज़दूर यूनियन कांग्रेस ने दूसरे देशों की यूनियनों से पूछताछ करनी शुरू कर दी कि यूनियनों के अन्तर्राष्ट्रीय पुनर्गठन की क्या सम्भावनायें हैं।

ब्रिटेन के ट्रेड यूनियन आन्दोलन ने अन्तर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियनवाद तथा संसार के हर हिस्से के ट्रेड यूनियन आन्दोलन के विकास में अपनी गहरी दिलचस्पी दिखाई है और मज़दूरों में बन्धुत्व का भाव पनपाने में जो प्रयास किया उससे सभी यूनियनें परिचित हैं।

१९४५ में मज़दूर यूनियन कांग्रेस के सदस्यों की संख्या ६५,००,००० हो गई। उसका अधिकार और प्रभाव ऊंचाई के एक नये स्तर पर पहुँच गया। राष्ट्रीय दृष्टि में उसकी प्रतिष्ठा सर्वोच्चकोटि पर पहुंच गई।

३
स्वरूप और उद्देश्य

ब्रिटेन में मज़दूर यूनियन कांग्रेस मज़दूर यूनियन आन्दोलन की केन्द्रीय संस्था है। उसके ८२,५०,००० सदस्य हैं जो १८२ यूनियनों में संगठित हैं।

ये यूनियनें कांग्रेस के साथ सम्बन्धित हैं तथा प्रायः हर उद्योग और व्यवसाय पर छाई हुई हैं। गोदी कर्मचारियों, खनिकों, बैंक के क्लर्कों, बड़े सरकारी नौकरों, अभिनेताओं, पत्रकारों, रेलवे कर्मचारियों, ईंट बनाने वालों तथा अन्यान्यों की यूनियनें मौजूद हैं। सबसे बड़ी यूनियन ट्रांसपोर्ट एण्ड जनरल वर्कर्स यूनियन है, जिसके १३,००,००० सदस्य हैं तथा यह संख्या निरन्तर बढ़ रही है।

ये ८२,५०,००० सदस्य १८२ यूनियनों से सम्बद्ध हैं, जिनकी स्थानीय शाखायें होती हैं। ये स्थानीय शाखायें ज़िला समितियों से सम्बन्धित होती हैं। बहुत सी स्थानीय शाखाओं को मिलाकर ज़िला समितियाँ बनाई जाती हैं जिनमें हर शाखा के प्रतिनिधि होते हैं, जिन्हें हर साल चुना जाता है। आगे चलकर जिला समितियां रीजनल समितियों के मातहत काम करती हैं। इन रीजनल समितियों में अपने क्षेत्र की जिला कमेटियों के सदस्य हुआ करते हैं।

ट्रान्सपोर्ट (यातायात) एण्ड जनरल वर्कर्स यूनियन की क्षेत्रीय कमेटियां यूनियन की प्रमुख कार्यकारिणी कौन्सिल के लिए २६ प्रतिनिधि चुनती हैं। हर क्षेत्र के प्रतिनिधियों की संख्या उसकी सदस्य संख्या के हिसाब से होती है। प्रमुख कार्यकारिणी कौंसिल में राष्ट्रीय ट्रेड ग्रुपों के भी १३ प्रतिनिधि होते हैं। मिसाल के तौर पर एक गोदी कर्मचारी जो इस यूनियन का सदस्य है अपनी स्थानीय शाखा में भाग ले सकता है तथा यूनियन के आम कार्यों में भी हिस्सा ले सकता है परन्तु इसके अतिरिक्त

उसे यूनियन की उन बैठकों में भी भाग लेना पड़ता है जो केवल गोदी कर्मचारियों के विशेष हितों के लिए होती है, जिनका यूनियन के दूसरे अंगों, जैसे, सड़क यातायात कर्मचारी या सड़कों पर माल ढोने वाले ड्राइ-वरों से कोई सम्बन्ध नहीं होता है ।

हर व्यवसाय की विशेष कमेटियों के अपने अलग नाम होते हैं तथा उनकी जिला या क्षेत्रीय कमेटियों का उचित क्षेत्रीय कमेटियों में प्रति-निधित्व होता है । इसके अतिरिक्त क्षेत्रीय कमेटी अपने राष्ट्रीय व्यवसाय गुट से सम्बन्धित होती है ।

शाखा कमेटियों के सदस्यों को जिनमें शाखा अधिकारी भी शामिल होते हैं कुछ नहीं दिया जाता; काम के समय वे अपना साधारण काम करते हैं तथा शाम को और सप्ताह के अन्त में अपने अतिरिक्त समय के बहुत कुछ भाग में यूनियन का कार्य करते हैं। जिला व क्षेत्रीय समितियों के सदस्य भी अवैतनिक होते हैं, परन्तु जो निर्णय वे लेते हैं उनसे काम बहुत बढ़ जाता है और इसीलिए क्षेत्रीय मन्त्री पूरे काल कार्य करने वाला व्यक्ति होता है तथा उसे इसी प्रकार के कर्मचारी भी दिये जाते हैं । कर्मचारियों के दूसरे अधिकारी विभिन्न जिला समितियों तथा क्षेत्रीय औद्योगिक दलों का कार्य भी करते हैं तथा अपने सदस्यों को सलाह देने के लिए उत्तरदायी हैं । वे अक्सर उन शिकायतों पर ग़ौर करते हैं जिन पर अवैतनिक शाखा मन्त्री सलाह नहीं दे सकते । उन्हें दूसरे प्रशासनिक अथवा समझौतों सम्बन्धी कार्य भी करने पड़ते हैं ।

हर दो वर्ष बाद यातायात और जनरल मज़दूर यूनियन के प्रति-निधियों की एक कानफरेंस होती है । हर शाखा द्वारा प्रतिनिधि चुने जाते हैं जो यूनियन के कार्य संचालन से संबंधित हर विषय पर विचार करते हैं । व्यापक कार्यकारिणी की रिपोर्ट—जो एक विस्तृत छपा हुआ दस्तावेज़ होता है—कुछ सप्ताह पूर्व ही प्रतिनिधियों के पास भेज दी जाती है, ताकि वे उसका अध्ययन कर सकें तथा अपनी शाखा से उस विषय पर विचार-विनिमय कर सकें जो इस द्विवर्षीय कान्फ्रेंस में उठाया

जाना चाहिए और अपनी यूनियन की गतिविधियों के राष्ट्रीय स्वरूप से अवगत हो जायें।

[यूनियन का प्रमुख अधिकारी जनरल सेक्रेटरी होता है। वह तमाम सदस्यों के गुप्त मतदान द्वारा चुना जाता है तथा व्यापक कार्यकारिणी और द्विवर्षीय कान्फ्रेंस के निर्णयों पर अमल करवाने के लिए उत्तरदायी होता है। उसकी सहायता एक सहायक जनरल सैक्रेटरी करता है जिसे व्यापक कार्यकारिणी चुनती है। परन्तु इस चुनाव से पूर्व उसे यूनियन संबंधी मामलों पर एक लिखित व मौखिक परीक्षा पास करनी होती है जिसे व्यापक-कार्यकारिणी के प्रतिनिधि लेते हैं। अन्य तमाम कार्यकर्ता भी इसी प्रकार नियुक्त किए जाते हैं। इस यूनियन का प्रधान व्यापक कार्यकारिणी द्वारा चुना जाता है, तथा यह पद पूर्ण कालिक नहीं होता है।

इसके प्रतिकूल, एमेलग्मेटेड इंजीनियरिंग यूनियन (जिसकी सदस्य संख्या प्रायः दस लाख है) का हर अधिकारी एक सीमित काल के लिए चुना जाता है आज कल तो ये अधिकारी पाँच वर्ष के लिए चुने जाते हैं; परन्तु इन्हें चुनाव में दुबारा खड़े होने का हक़ है। इस यूनियन का प्रधान एक पूर्ण कालिक अधिकारी की भाँति कार्य करता है। तथा राष्ट्रीय कार्यकारिणी समिति के सातों सदस्य, जिनका चुनाव क्षेत्रीय आधार पर होता है, स्वतः ही पूर्ण कालिक कार्यकर्ता बन जाते हैं।

सातों क्षेत्रों में से हर एक में एक पूरे काल काम करने वाला मंत्री होता है तथा उसे एक सहायक दिया जाता है। अन्य क्षेत्रों में पूरे काल काम करने वाले डिवीज़नल संगठन कर्त्ता होते हैं। इन डिवीज़नों का निर्माण जिला समितियों द्वारा किया जाता है तथा कुछ स्थानों पर जिला मंत्री भी पूरे काल काम करने वाला कर्मचारी होता है। शाखा मंत्री किसी भी स्थान में पूरे काल का नहीं होता। ये सब अधिकारी अपनी-अपनी समितियों को अपनी रिपोर्ट देते हैं जैसे शाखा मंत्री शाखा

समिति तथा शाखा समिति के सदस्यों की सभा को, जिला मंत्री जिला सभा को तथा इसी प्रकार आगे भी। आमतौर पर ये बैठकें महीने में एक बार होती हैं।

राष्ट्रीय कार्यकारिणी भी ५२ प्रतिनिधियों की एक वार्षिक कान्फ्रेंस को अपनी रिपोर्ट पेश करती है। इन प्रतिनिधियों का चुनाव यूनियन के तमाम क्षेत्रों से होता है। वार्षिक कान्फ्रेंसों के बीच के काल में राष्ट्रीय कार्यकारिणी, स्वभावतः सरकुलरों, सदस्यों के साथ की गई बैठकों तथा यूनियन के पत्र में प्रकाशित समाचारों व लेखों द्वारा अपने निर्णय शाखाओं तक पहुँचाती रहती हैं।

मिसाल के तौर पर दो हज़ार या पाँच हज़ार सदस्यों की यूनियन में भी, यद्यपि यूनियन का ढाँचा भिन्न भले ही हों, यही सिद्धांत लागू होते हैं। उसमें स्थानीय शाखाएँ होंगी जिनकी सदस्य संख्या २० से १०० होती है। ये सदस्य शाखा की मासिक सभा में शरीक हो सकते हैं जिसकी सदारत, शाखा का प्रधान करता है, जिसे सदस्य अपनी वार्षिक सभा में चुनते हैं, शाखा मन्त्री को भी सदस्यगण अपनी वार्षिक सभा में ही चुनते हैं। वह शाखा की ओर से पत्र-व्यवहार करता है तथा शाखा की हर बैठक के निर्णय रिकार्ड करता है अर्थात् वह सभा की कार्यवाही लिखता है।

शाखा को भेजे गए तमाम पत्र, फिर चाहे वे यूनियन के मुख्यालय से प्राप्त हुए हों या किसी सदस्य से, या किसी अन्य स्थानसे, शाखा मंत्री के पास भेज दिये जाने चाहिएँ ताकि उन्हें शाखा की बैठक के एजेन्डे में निर्णय के लिए शामिल किया जा सके। शाखा मन्त्री पर शाखा के सदस्यों की सदस्यता के रजिस्टर रखने का भी दायित्व होता है ताकि वह यह देख सके कि सदस्यगण जो साप्ताहिक चन्दा देते हैं उसे ठीक प्रकार दर्ज कर लिया गया है या नहीं। वह यूनियन द्वारा सदस्यों को दिए जाने वाली बीमारी, बेरोज़गारी अथवा दुर्घटना संबंधी सहायता संबंधित सदस्यों को भेजने के लिए भी ज़िम्मेदार होता है।

कुछ हालतों में सदस्य अपना चंदा शाखा सभा की बैठक में दे देते हैं, परन्तु अधिकांशतः वे प्रति सप्ताह अपना चंदा काम के समय में ही अपने एक साथी सदस्य को देते हैं जो यूनियन की तरफ से दस-बीस सदस्यों का चंदा इकट्ठा करता है। चंदा इकट्ठा करने वाला यह सदस्य चंदा देने वाले सदस्य के कार्ड पर उसके द्वारा दी गई राशि व तारीख अंकित कर देता है। वह इस रुपए को शाखा मंत्री को दे देता है ताकि हर सदस्य द्वारा दी गई रकम शाखा के खातों में ठीक-ठीक दर्ज कर ली जाय।

एक हज़ार सदस्यों की यूनियन में शायद एक ही वैतनिक कर्मचारी हो, अर्थात् जनरल सेक्रेटरी और वह भी थोड़े समय काम करने वाला हो तथा बाकी समय में अपना सामान्य काम करता हो। पांच हज़ार सदस्यों की यूनियन में तीन पूरे काल काम करने वाले कार्यकर्ता हो सकते हैं, अर्थात् एक जनरल सेक्रेटरी तथा दो संगठनकर्ता। दूसरे कर्मचारियों को, जैसे जिला समितियों के मंत्रियों को, थोड़ा बहुत वार्षिक भत्ता दिया जाता है, दस या बीस पौंड का।

स्थानीय स्तर पर मेम्बरों की स्वयंसेवी सेवा पर ही मज़दूर यूनियनों का कार्य संचालित होता है। ८२ लाख से अधिक सदस्य ४,००० स्थानीय शाखाओं में संगठित हैं। इनमें से ३०० ही ऐसे ब्रांच दफ्तर हैं जिनमें मंत्री पूर्णकालिक अधिकारी है। दूसरे मंत्री अपनी सेवाओं की प्रशंसा के रूप में १० से २५ पौण्ड वार्षिक तक पाते हैं।

किसी शाखा के चेयरमैन को कोई वेतन नहीं दिया जाता। उनकी सेवाओं की प्रशंसा के रूप में अक्सर उन्हें प्रतिवर्ष कुछ सांकेतिक रकम दे दी जाती है। शाखा समितियों के सदस्यों को भी कुछ नहीं दिया जाता। यदि ऐसा न हो तो ट्रेड यूनियन का चंदा, जिसका औसत प्रति सप्ताह प्रति सदस्य १५ पैंस (लगभग १५ आने) पड़ता है, बढ़ा कर कम से कम दुगना करना पड़े। इस चंदे में से भी पांच पैंस प्राविडेण्ट उपयोग के लिए अलग रख दिए जाते हैं तथा बाकी में से कुछ भाग संचित

कोष के रूप में जमा रहता है ।

ब्रिटेन में पूरे काल काम करने वाले यूनियन कर्मचारियों का वेतन, उनकी ज़िम्मेदारी को देखते हुए कम प्रतीत हो सकता है । फिर भी प्रचलन यह है कि जो व्यक्ति अपनी यूनियन का कर्मचारी बनने के लिए उद्योग में से अपने जिस स्थान को छोड़ कर आता है वह यह जानता है कि यूनियन में उसका वेतन उस वेतन से थोड़ा ही अधिक होगा जो वह उद्योग में पाता था, तथा उसके दैनिक काम के घंटे प्रायः दुगुने होंगे और अपनी सप्ताहांत छुट्टियों में पहले की भांति स्वच्छंद नहीं रह सकेगा, क्योंकि उससे यह आशा की जाती है कि वह हफ्ते में सातों दिन, रात और दिन अपनी यूनियन के सदस्यों की सेवा में हाज़िर रहेगा।

जो व्यक्ति ट्रेड यूनियन का पूरे समय का अधिकारी बनता है पहले ही से यह सब जानता है, क्योंकि एक सक्रिय सदस्य की हैसियत से वह यूनियन में पहले भी वर्षों तक स्वेच्छा से कार्य कर चुका होता है और इस प्रकार अपने साथी सदस्यों का विश्वास उपलब्ध कर वह पूरे काल का पदाधिकारी चुना जाता है । ब्रिटेन की मज़दूर यूनियनों की यह एक विशेषता है कि उसके पूरे समय कार्य करने वाले कर्मचारियों तथा शाखा अधिकारियों को स्वयंसेवी कार्य करने का अनुभव पहले ही होता है यद्यपि बहुत से मज़दूर यूनियन कर्मचारी यह बात सुनकर संकोच से भर जाते हैं कि वे वास्तव में ऐसे व्यक्ति हैं जिन्होंने अपने को अपने साथियों की सेवा में समर्पित कर दिया है ।

ब्रिटेन की मज़दूर यूनियनों के सामने बहुत सी समस्याएं हैं परन्तु फूट की समस्या उनके सामने नहीं है । कुछ देशों में मज़दूर यूनियन आंदोलन धर्म या राजनीति के आधार पर बहुत से विरोधी भागों में बंटा हुआ है जिससे वहां के श्रमिकों में दुविधा पैदा हो जाती है ।

एक श्रमिक को उसका वेतन उसके कार्य पर मिलता है । यदि वह किसी पार्टी विशेष को वोट दे तो उसे उसका मालिक अधिक वेतन या

उसे वोट न देने पर कम वेतन नहीं देता। किसी धर्म विशेष का होने या न होने के कारण भी उसे कम या अधिक वेतन नहीं दिया जाता। मालिकों द्वारा वेतन दिया जाना एक व्यापारिक सौदा है जिसका राज-नीति या धर्म से कोई संबंध नहीं है।

जब एक श्रमिक अपना वेतन पाने के बाद किसी दूकान पर खरी-दारी करने जाता है तो उसे उसके धार्मिक या राजनैतिक विचारों के कारण अपनी खाद्य सामग्रियों के लिए कम या अधिक मूल्य नहीं देना पड़ता। व्यापारिक सौदे में यह स्वाभाविक ही है।

यद्यपि ट्रेड यूनियन की सदस्यता एक साधारण व्यापारिक सौदे से अधिक महत्व रखती है फिर भी एक उद्योग में कार्य करने वाले श्रमिकों में जो साधारण सम्पर्क होता है वह यह है कि वेतन काम पर दिया जाता है, चाहे वह काम कोई भी क्यों न करे। इसलिए जो व्यक्ति एक नियत कार्य करते हैं उन्हें सामूहिक रूप से एक यूनियन में कार्य करना चाहिए। तथा यूनियन का संगठन केवल मात्र श्रमिकों की भलाई के लिए ही किया जाना चाहिए तथा उसमें उनके धार्मिक या राजनैतिक विचारों का कोई ध्यान नहीं रखा जाना चाहिए। उसकी सदस्यता के लिए इनमें से कोई भी बात न तो योग्यता की समझी जानी चाहिए और न अयोग्यता की।

व्यक्ति विशेष के आचरण के कारण उसे सदस्यता के लिए अयोग्य समझा जा सकता है यह तभी होता है जब कि उसका आचरण ऐसा समझा जाए जिससे यूनियन या उसके सदस्यों के हितों के विपरीत हितों को सहायता मिलती हो, या यूनियन के नियमों के विरुद्ध हो या यूनियन के सदस्य की हैसियत से किये गए उसके कार्य यूनियन को बदनाम-करते हों।

यूनियन का कार्य अपने सदस्यों के लिए सर्वोत्कृष्ट जीवन-यापन मान तथा कार्य की सहूलियतें उपलब्ध करना है। सदस्यों के लिए अच्छे वेतन, काम की सुविधाएं तथा काम करने के वाजिब घंटे नियत करवाना यूनियन

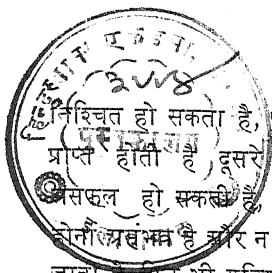
के मुख्य उद्देश्य हैं। इस आधार पर मज़दूर यूनियनों तथा मिल मालिक संघों के लिए ऐसे समझौतों पर पहुँचना कठिन नहीं होना चाहिए जो दोनों के लिए लाभप्रद और दीर्घकालीन हों तथा जिनके द्वारा श्रमिकों को स्थायित्व मिल सके और उत्पादन भी नियमित हो सके।

४
व्यापक नीति

मज़दूर यूनियन का प्रमुख कार्य अपने सदस्यों के जीवन-यापन मान को कायम रखना तथा ऊंचा उठाना है। हर जगह की ट्रेड यूनियनों का केवल यही निर्धारित सिद्धान्त है। इस कार्य को वे कैसे करें इसकी प्रणाली निश्चित नहीं की जा सकती है।

मज़दूर यूनियन को जिन हालात में काम करना पड़ता है उन हालात का निर्णय केवल उनके हाथ में नहीं है। इसलिए जैसी भी परिस्थिति होती है उसी की परिधि में उन्हें अधिक से अधिक लाभप्रद काम करना पड़ता है। इन परिस्थितियों के निर्माण में बहुत सी बातों का हाथ होता है। आमतौर पर उद्योगों के बारे में सरकार जो नीति अपनाती है वह ऐसी बात है जिसे यूनियन, यूनियन की हैसियत में निर्धारित नहीं कर सकती। अंतर्राष्ट्रीय राजनैतिक परिवर्तनों पर भी ट्रेड यूनियनों का कोई अधिकार नहीं होता है यद्यपि वे उन्हें प्रभावित कर सकती हैं, तथा उनसे प्रभावित होती हैं।

किसी मिल मालिक द्वारा यूनियन के किसी सदस्य को नौकरी से निकाल देने से ऐसी स्थिति उत्पन्न हो जाती है जिसके लिए यूनियन ज़िम्मेदार न होते हुए भी यूनियन को उस स्थिति का सामना करना पड़ता है। वेतन वृद्धि की माँग यूनियन उत्पन्न नहीं करती, वह तो उसके सदस्यों की ही इच्छा होती है जो अक्सर वस्तुओं के मूल्य में वृद्धि के कारण पैदा होती है, जिससे मजबूर होकर यूनियन को इस संबंध में मालिकों से बातचीत शुरू करनी पड़ती है।

किसी यूनियन की कार्यकारिणी या कार्यकर्ता के लिए अपने सदस्यों की समस्याओं के समाधान के लिए पहले ही से निश्चित विचार रखना कोई अर्थ नहीं रखता। औद्योगिक समस्याओं के हल के लिए तरीका

निश्चित हो सकता है, परन्तु जिन दलीलों से एक अवसर पर सफलता प्राप्त होती है दूसरे अवसर पर उन्हीं दलीलों से वे बुरी तरह असफल हो सकती हैं, कारण समान परिस्थितियों का दुबारा उत्पन्न होना असंभव है और न ही वे परिस्थितियाँ यूनियन द्वारा उत्पन्न की जाती है, फिर भी यूनियन को उन परिस्थितियों का सामना अवश्य करना पड़ता है।

अधिकांश देशों में श्रमिकों का जीवन मान श्रमिकों के अपने वेतनों पर ही आधारित होता है। उन्हें सामाजिक सुरक्षा के आधार पर और आय भी हो सकती है परन्तु मूल रूप से उनका जीवन मान उनके साप्ताहिक या मासिक वेतन पर ही आधारित होता है।

यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि वेतन का वस्तुओं के मूल्य से संबंध होना चाहिए। वह श्रमिक जिसे १५ पौण्ड प्रति सप्ताह मिलते हैं, परन्तु जिसे एक सूट का मूल्य १५ पौण्ड देना पड़ता है उससे अच्छी हालत में नहीं है जिसको १० पौण्ड प्रति सप्ताह मिलता हो परन्तु जिसे सूट भी १० पौण्ड में ही मिलता है, तथा अन्य आवश्यक सामान भी इसी अनुपात में मिलते हों। इसलिए जीवन मान वेतन में उपलब्ध रकम पर आधारित नहीं होता, वरन् श्रमिक के वेतन का उसके जीवन-यापन के लिए आवश्यक वस्तुओं के मूल्य के साथ क्या कुछ पारस्परिक संबंध है इस पर आधारित होता है।

इसलिए यदि कोई यूनियन अपने सदस्यों के जीवन मान को कायम रखना तथा उसे ऊंचा उठाना चाहती है तो उसे उन सब तथ्यों के विचार में फंसना पड़ेगा जिनका मूल्यों पर प्रभाव पड़ता है, जैसे सरकार द्वारा खाद्यान्नों पर लगाया गया परोक्ष कर या वेतनों और आय पर लगाया गया प्रत्यक्ष कर। यूनियनों को इस प्रकार के विषयों पर कुछ न कुछ राय जाहिर करनी पड़ती है क्योंकि इससे उसके सदस्यों के जीवन मान पर अच्छा या बुरा प्रभाव पड़ता है। बसों या रेलगाड़ियों में इस्तेमाल किए जाने वाले तेल, कोयला या बिजली पर लगाए जाने वाले कर का यह

अर्थ होगा कि मिल मालिक यातायात के खर्च में बचत करने की ओर ध्यान देने लगेगा तथा यह बचत वेतन में कटौती करके भी की जा सकती है। इसलिए यूनियन इस प्रकार के टैक्सों के प्रभाव के प्रति उदासीन नहीं रह सकती तथा उसे इस बात का हक़ होगा कि वह इस प्रकार के कर का विरोध करे तथा उसे जल्दी हटाने की मांग करे और ऐसा वह शायद मिलमालिकों के साथ मिल कर करे।

वेतनों और मूल्यों के अतिरिक्त सरकार की पूर्ण रोज़गार तथा बेरोज़गारी सम्बन्धी नीतियों से भी यूनियन को पूरी दिलचस्पी रखनी पड़ती है। यदि बेरोज़गारी फैल जाय तथा किसी उद्योग में कम घन्टों का ही काम रह जाय तो इससे उसके सदस्यों के जीवन मान में फरक आएगा, चाहे उस समय तक वेतन मान और मूल्यों में कोई परिवर्तन न भी आया हो। इस प्रकार की बेरोज़गारी के कारणों पर विचार करना, अपने सदस्यों के हित कार्य में लगी यूनियन के अंतर्गत आता है।

कभी-कभी यह कहा जाता है कि यूनियनों को राजनीति में दिलचस्पी नहीं लेनी चाहिए, हालांकि आधुनिक समाज में राज्य व्यवस्थाएं उद्योगों से इतना अधिक सरोकार रखने लगी हैं कि कोई यूनियन उस समय तक अपनी वास्तविक ज़िम्मेदारी नहीं निभा सकती जब तक कि उसे सरकार की गतिविधियों का पता न हो। सरकार की गतिविधियों का लेखा जोखा रख कर ही यूनियनें ऐसा फैसला कर सकती हैं कि उन नीतियों का क्या कुछ अच्छा या बुरा असर मजदूरों के जीवन-यापन मान पर पड़ेगा। किसी यूनियन को किसी राजनीतिक दल से गठबंधन करना चाहिए अथवा नहीं यह दूसरी बात है। किसी यूनियन को निःसन्देह किसी राजनैतिक दल को अपने पर आच्छादित होने नहीं देना चाहिए, क्योंकि यदि वह ऐसा करती है तो अपने सदस्यों के हित में कार्य करने का उसका मूल उद्देश्य उस राजनैतिक दल के हित से टकरा जायगा। राजनैतिक दल तो सदैव यूनियन पर हावी होना चाहेगा।

किसी भी राजनैतिक पार्टी के लिए यह इच्छा करना स्वाभाविक है

कि वही सरकार बनाए तथा शक्ति अपने हाथ में रक्खे चाहे ऐसा करने में उसे दूसरों के हितों का हनन क्यों न करना पड़े। एक सीधी सच्ची पार्टी, जो ईमानदारी से मज़दूर यूनियन आंदोलन की सहायता करना चाहती है यूनियन को पार्टी का अग्रभाग बनाना नहीं चाहेगी क्योंकि ऐसा करना दूसरी पार्टियों तथा मिल-मालिक संघों की यूनियन के प्रति शत्रुता पैदा करने का सबसे सीधा मार्ग होगा।

जो यूनियन किसी राजनीतिक दल को अपने ऊपर छा जाने देती है उसके लिए बहुत खतरनाक सम्भावनायें पैदा हो जाती हैं। इससे आंतरिक फूट पैदा हो सकती है तथा सदस्यों के कुछ गुट इस विचार से कि एक नियत राजनैतिक दल को सहायता देने के कारण उनके हितों का बलिदान किया जा रहा है, यूनियन से टूटकर दूसरा स्वतन्त्र संगठन खड़ा कर सकते हैं। स्वयं उद्योग को भी इससे नुकसान पहुँचेगा क्योंकि यूनियन के विभिन्न नेतृत्वों द्वारा, अपने सदस्यों को बरकरार रखने तथा नये सदस्यों को आकर्षित करने के लिए प्रतिद्वंद्वात्मक दावे किये जायेंगे। यदि किसी यूनियन और प्रबन्धकों में कोई समझौता हो जायेगा तो विरोधी यूनियन निश्चित रूप से इस फैसले को तुड़वाने की चाल चलेगी चाहे वह स्वयं इसे स्वीकार किये जाने योग्य समझती हो।

इस प्रकार की प्रतिद्वंद्विता से उद्योग बन्द हो सकते हैं जिनसे कार्य की हानि होती है और अंत में श्रमिकों का जीवन मान गिरता है। यह तो वास्तव में इच्छित परिस्थिति का उलटा स्वरूप हुआ। इसकी सबसे भयंकर सम्भावना यह हो सकती है कि श्रमिकगण एक राजनैतिक पार्टी के आदेश पर केवल राजनैतिक उद्देश्यों की पूर्ति के लिए एक जनतंत्रवादी रीति से चुनी हुई सरकार के विरुद्ध हड़ताल कर सकते हैं।

जैसी कि आम जानकारी है, ब्रिटेन में मज़दूर पार्टी का निर्माण आरंभ में कुछ मज़दूर यूनियनों ने किया था और इस निश्चय के ऐतिहासिक कारण भी भलीभांति विदित हैं। उस समय की विशेष परिस्थितियों ने ही ट्रेड यूनियनों को यह निर्णय लेने के लिए मजबूर किया था परन्तु

इससे यह निष्कर्ष नहीं निकलता कि दूसरे देशों में दूसरी ट्रेड यूनियनें भी ऐसा कदम उठाना आवश्यक समझेंगी या फिर उन्हें ठीक उसी प्रकार की परिस्थितियां कभी उपलब्ध होंगी। यदि इतिहास या आर्थिक परिस्थितियां भिन्न होतीं तो ब्रिटेन की मज़दूर पार्टी इस रूप में अस्तित्व में कदापि न आती। उसके बदले ब्रिटेन में शायद एक छोटी बुद्धिवादी समाजवादी पार्टी बनती जिसकी बहुत बड़ी सदस्य संख्या न होती तथा जो सार्वजनिक समर्थन प्राप्त करने के लिए आज भी संघर्षशील होती।

मज़दूर यूनियनों को ऐसी नीति का पालन करना चाहिए जो मज़दूरों के मौलिक उद्देश्यों का संरक्षण करती हो और ऐसा करते समय उसे इस बात का ख्याल नहीं करना चाहिए कि किस पार्टी की सरकार सत्ताधीश है। औद्योगिक क्षेत्र में यूनियनों का कार्य आर्थिक है परन्तु साथ ही उन्हें सरकार के उन राजनैतिक निर्णयों पर दृष्टि रखनी चाहिए जिनका उद्योगों पर सीधा और इस प्रकार मज़दूर यूनियनवादियों के जीवन मान पर अप्रत्यक्ष प्रभाव पड़ सकता है। किसी सरकार या बैंक की दर बढ़ाने या घटाने का निर्णय या चुंगी की दर बदलने या कीमतों और आय-कर टैक्स लगाने का निर्णय उपभोक्ताओं की मांगों को बदलने में प्रभावशाली हो सकता है और इस प्रकार उन श्रमिकों की रोज़ी पर असर डाल सकता है जो उपभोक्ता सामग्रियों के निर्माण कार्य में लगे हुए हैं।

ऐसे प्रश्नों पर राजनैतिक दल और व्यक्तिगत राजनीतिज्ञ मज़दूर यूनियनवादियों का समर्थन प्राप्त करने के लिए सतत प्रयत्न करते रहते हैं। ऐसी परिस्थितियों में किसी भी ट्रेड यूनियन को, खास तौर पर उस यूनियन को जो अपनी स्थिति मज़बूत बनाने के लिए कठिन संघर्ष कर रही हो, सतर्क रहना चाहिए। किसी भी ट्रेड यूनियन नेता का कार्य अपने सदस्यों के हितों का ध्यान रखना है न कि ऐसे दलों या व्यक्तियों की सेवा करना जो यूनियनों के द्वारा शक्ति प्राप्त करना चाहते हैं।

कुछ राजनीतिज्ञों का यह स्वभाव होता है कि राजनैतिक शक्ति प्राप्त

करने की एक व्यक्तिगत इच्छा को संतुष्ट करने के लिए वे हर कानूनी जरिए का प्रयोग करने में नहीं हिचकते और जब वह शक्ति प्राप्त कर लेते हैं तो उसे स्थायी रखना चाहते हैं चाहे ऐसा करने में उन्हें उस सीढ़ी को ही क्यों न काटना पड़े जिसके द्वारा वे सत्तारूढ़ हुए थे। यूनियन को चाहिये कि हर राजनैतिक स्थिति पर उसके गुण-दोषानुसार तथा केवल अपने सदस्यों के लाभ को ध्यान में रखते हुए ही विचार करे। किसी यूनियन की नीति इस बात से निर्धारित नहीं की जानी चाहिए कि वह इस या उस पार्टी विशेष के अनुकूल है या नहीं।

राजनीति में यह स्वाभाविक है कि कुछ दल या गुट, सफल पार्टियाँ बन जाएं। सफल मज़दूर यूनियनवाद को हर गुट व फिरकेबन्दी से बचना तथा जनतंत्रवादी तरीके से बहुजन हिताय निर्णय लेना चाहिए। मंत्रीगण बदल जाते हैं तथा सरकार भी बदल जाती है परन्तु यूनियनों को कार्यरत रहना पड़ता है क्योंकि स्थिति कुछ भी हो उसके सभी सदस्यों को उद्योगों की समस्याओं का सामना करते रहना ही पड़ेगा।

जो मज़दूर यूनियनें स्वतन्त्र हैं, अर्थात् जिनमें मालिकों, सरकारों व राजनैतिक पार्टियों के आधिपत्य के बिना केवल मात्र उनके सदस्यों द्वारा ही फैसले लिये जाते हैं, वे जनतन्त्रवाद की शिक्षा के लिए सच्चे स्थान हैं। ऐसी यूनियनें चुनाव घोषणा पत्रों से कहीं अधिक अच्छे साधन हैं, क्योंकि इनके द्वारा बेहतर जीवन-यापन मान और सामाजिक साधन प्राप्त किए जा सकते हैं। यदि मज़दूर यूनियन का नेतृत्व यह बात पूरी तरह समझ गया है तो वह अपनी गतिविधियों को औद्योगिक क्षेत्र में यूनियन की सेवा में केन्द्रीभूत कर देगा, क्योंकि नेतृत्व यह जानता है कि उस दिशा में सफलता पाने का अर्थ ऊंचे वेतनों, काम के घंटों में कमी तथा कार्य की सुविधाओं द्वारा प्राप्त होने वाला ऊंचा जीवन मान होगा और इससे ज़्यादा अच्छे मकान उपलब्ध होंगे, शिक्षा की अधिक सुविधाएं प्राप्त होंगी तथा उचित स्वास्थ्य व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था होगी।

अपने मुख्य उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए यूनियनों को और बहुत

से सम्बन्धित मामलों की ओर ध्यान देना होता है। मिसाल के तौर पर जहाँ काम पर आहत हुए अपने सदस्यों के लिये उन्हें मुआवज़ा प्राप्त करने की कोशिश करनी चाहिए वहाँ उन्हें इस बात की भी चिन्ता करनी चाहिए कि सुरक्षा और दुर्घटना अवरोधक प्रयोगों द्वारा औद्योगिक दुर्घटनायें रोकी जायें, वायु के अधिक आवागमन के प्रबन्ध द्वारा बीमारी कम की जाये, रोशनी और गरमाई या ठण्डक का प्रबन्ध हो, जलपान-गृहों की उचित व्यवस्था हो, इत्यादि-इत्यादि।

काम करते समय हुई दुर्घटनाएं व्यक्ति विशेष को पहुँची शारीरिक चोटें ही नहीं हैं वरन् उनका संबंध उसके खानदान से भी है जो उसकी कमाई पर निर्भर होता है और प्रबन्धकों से भी है जो उसके द्वारा किये जाने वाले उत्पादन पर निर्भर रहते हैं और जो मानव दृष्टिकोण से भी उस व्यक्ति की भलाई चाहते हैं। कमर टूटने तथा हाथ कट जाने का मुआवज़ा चाहे जितना भी दिया जाय, परन्तु यदि कमर न टूटे, हाथ न कटे तो और भी अच्छा है।

क्या सामान को ठीक प्रकार से स्टोर में रक्खा गया है? क्या वह गिर सकता है तथा किसी को घायल कर सकता है? क्या छोटे-छोटे व पतले गलियारों को साफ रक्खा गया है? और क्या किसी रुकावट से बचने के लिये कोई व्यक्ति मशीन या चलती हुई लेथ पर गिर सकता है? क्या खतरनाक मशीन की बाढ़ ठीक-ठीक लगा दी गई है? किसी भी फैक्टरी में अच्छी व साफ सुथरी व्यवस्था रखना सुरक्षा के लिए आवश्यक है। स्वास्थ्य संबंधी प्रबन्ध कैसा है? शौचादि तथा स्नान की उचित व्यवस्था औषधियों से भी अधिक महत्वपूर्ण साबित हो सकती है। इनमें से कुछ उपाय तो बुराइयों को रोकते हैं, तथा कुछ उनका केवल इलाज करते हैं। क्या श्रमिक अपना भोजन, जो वे अपने साथ लाते हैं, स्वच्छ वातावरण में खा सकते हैं? क्या हवा के आवागमन का प्रबन्ध ठीक है? क्या फैक्टरी बहुत गरम या ठंडी हो जाती है? ये सब ऐसे विषय हैं जिन पर यूनियन व मालिकान संयुक्त रूप से विचार कर सकते हैं। इसी प्रकार

के और भी हज़ारों विषय हैं जो हज़ारों लोगों के काम पर लगने से उत्पन्न होते हैं।

बहुत से देशों में इनमें से कुछ बातें कानून द्वारा पोषित हैं तथा यह समझा जाता है कि ये लाभप्रद परिस्थितियाँ मुख्यतया राजनैतिक गति-विधियों के कारण ही उत्पन्न हो सकी हैं। परन्तु मूलरूप में यह सत्य नहीं है। सचाई यह है कि अधिकांश हालतों में, कानून बनाये जाने का आधार उन समझौतों व प्रबन्धों पर रक्खा गया है जो उद्योगों में, मालिकों की संगठित संस्थाओं और संगठित मज़दूरों में एक दूसरे की मर्ज़ी से होते रहे हैं।

ब्रिटेन में तो कानून उन परम्पराओं के आधार पर बनते हैं जिन पर बहुत विस्तृत रूप से अमल किया जा चुका है। कानून बनाने का उद्देश्य केवल यह है कि उन अल्पसंख्यक लोगों को जो उन परम्पराओं पर अमल नहीं करते जबरन घसीट कर अमल करने वालों की लाइन में ला खड़ा किया जा सके।

क्रियात्मक विषयों पर मज़दूर यूनियन के नेतागरण कितना ज़ोर देते हैं, वे कहाँ तक औद्योगिक समस्याओं पर औद्योगिक दृष्टिकोण से विचार करते हैं इसका प्रमाण उनकी नेतागिरा की क्षमता से मिल जाता है। ब्रिटेन की हर यूनियन का नेतृत्व उन स्त्री पुरुषों के हाथ में है जो या तो अभी तक अपने उद्योगों ही में काम कर रहे हैं या फिर वे पूरे काल काम करने वाले नेता बन गए हैं और उन्हीं उद्योगों में जहां वे पहले काम करते रहे थे अब नेतृत्व कर रहे हैं।

यातायात और जनरल वर्कर्स यूनियन का नेतृत्व एक पुराने ट्रक ड्राइवर के हाथ में है। रेलवे कर्मचारी, जो तीन यूनियनों में संगठित हैं —एक इंजन ड्राइवरों के लिए, दूसरी क्लर्कों तथा तीसरी साधारण रेलवे कर्मचारियों के लिए—रेलवे के भूतपूर्व कर्मचारियों द्वारा संचा-लित होते हैं। एमेलग्मेटेड सोसाइटी ऑफ वुडवर्कर्स का जनरल सेक्रे-टरी एक भूतपूर्व जॉइनर है, तथा छपाई की यूनियनों का नेतृत्व भूतपूर्व

छपाई करने वालों के हाथ में है। सूती मिलों के कर्मचारी, गोदी कर्मचारी, खनिक, इस्पात के कारखानों में काम करने वाले व्यक्ति और दफ्तरों में काम करने वाले लोग ये सभी अपनी-अपनी यूनियनों के प्रमुख हैं। ब्रिटेन की तमाम मज़दूर यूनियनों में इसी सिद्धान्त पर अमल होता है।

इसका निश्चय ही यह लाभ है कि हर नेता को अपने निजी कार्य के अनुभव द्वारा अपने सदस्यों के काम करने की परिस्थितियों की व्यक्तिगत जानकारी हो जाती है। श्रमिक जो अपने नेताओं के भाषण सुनते हैं यह जानते हैं कि वे एक ऐसे क्रियाशील व्यक्ति की बातें सुन रहे हैं जो उन विशेष समस्याओं और कठिनाइयों को समझता है जो उसके कार्य के दौरान उत्पन्न होती हैं। मिल मालिक भी समझौते की बातचीत के समय ऐसे नेताओं से मिलकर यह समझ जाते हैं कि इन लोगों की भी उन्हीं के समान उक्त उद्योग की क्रियात्मक पृष्टभूमि है। वे ऐसे लोगों की दलीलों का अधिक सम्मान करेंगे बनिस्पत उस पेशेवर वकील की दलीलों के जिसे वकालत मात्र के लिये लगाया जाता है।

शायद यह भी एक कारण है जिसकी वजह से ब्रिटेन में मालिकों के साथ हुये समझौतों का स्वरूप इतना वास्तविक लगता है। ऐसे समझौतों की कानूनी शब्दावली नहीं होती। उन्हें उलझाया भी नहीं जाता और ऐसी भाषा में लिखा जाता है जो मज़दूर यूनियन का हर सदस्य समझ सकता हो। न तो मजदूर यूनियन की ओर से समझौता करने वालों की और न ही मालिकों की यह मंशा होती है कि वे इन समझौतों को ऐसी अलंकृत भाषा में लिखें जिसे केवल वे ही समझ सकें। ये समझौते तो बहुत ही साफ और सीधी-सादी भाषा में लिखे जाते हैं ताकि साधारण लोगों को समझने में कोई कठिनाई न हो।

यदि बाद में यह महसूस किया जाये कि किसी समझौते के किसी धारा विशेष के दो अर्थ लगाये जा सकते हैं तो उस समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले व्यक्ति अपनी अगली बैठक में उस विशेष धारा को फिर

से लिखते हैं और उसका अर्थ साफ कर देते हैं। वकीलों का प्रयोग नहीं किया जाता और न उनकी आवश्यकता पड़ती है। कोई भी पार्टी समझौते की धाराओं का अर्थ लगवाने के लिये जजों या न्यायालयों का आश्रय नहीं लेती। कानून का सहारा अक्सर खर्चीला साबित होता है और उसमें समय भी अधिक बरबाद होता है और फिर उसके परिणाम सम्बद्ध पार्टियों के लिये कभी भी उतने सन्तोषप्रद नहीं होते जितने कि स्वेच्छा से किये गये आपसी समझौतों के होते हैं।

मज़दूर यूनियनें केवल एक ही समय कानूनी प्रक्रिया की शरण लेती हैं, अर्थात् उस समय जब वे कार्य करते हुये आहत हुये किसी सदस्य को मुआवज़ा दिलवाने में मदद करती हैं। इतने पर भी न्यायालयों से बाहर फैसला हुये केसों की संख्या का अनुपात न्यायालयों द्वारा निर्णीत केसों के मुकाबले में दस और एक का है। ऐसे मामलों में समझौते की बातचीत यूनियनों के अधिकारी स्वयं नहीं करते। यह कार्य सदा ही सालीसीटरों की ऐसी फर्म को सौंप दिये जाते हैं जिसे यूनियन ऐसे कार्य के लिए पहले ही नियुक्त कर चुकी होती है। या तो यूनियन सालीसीटरों की इस फर्म को एक निश्चित वार्षिक रकम देती है जिसके बदले में सालीसीटर्स उन मामलों का भुगतान करते हैं जो वर्ष भर में पैदा हों या फिर यूनियन उन्हें हर मामले के लिये एक नाम मात्र की रकम देती है। हर यूनियन अपने सदस्यों को जो स्वीकृत सेवायें प्रदान करती है उनमें यह कानूनी सहायता भी शामिल है। एक बात और, वकील लोग न्यायालय के बाहर जब कोई समझौता करते हैं तब वे यूनियन तथा सम्बन्धित सदस्यों की मर्ज़ी लिए बिना कोई निर्णय नहीं ले सकते।

५

यूनियन संचालन और उसकी कार्य विधि

एक स्थानीय मज़दूर यूनियन नेता, जो यूनियन में पूरे काल कार्य करता है, ऐश का जीवन कभी भी नहीं बिता सकता। जिला और राष्ट्रीय स्तर के नेता भी वैसा नहीं कर सकते, यद्यपि उन दोनों का दायित्व अधिक होने के कारण उन्हें थोड़ा अधिक वेतन मिलता है।

जिस प्रकार एक उद्योग में काम करने वाले श्रमिकों का वेतन दूसरे उद्योग में काम करने वाले श्रमिकों से भिन्न होता है उसी प्रकार विभिन्न यूनियनों में भी वेतन भिन्न-भिन्न होते हैं। किसी भी यूनियन की कार्य-कारिणी अपने कर्मचारियों का वेतन मान निर्धारित करती है और चूंकि कार्यकारिणी के सदस्य स्वयं किसी उद्योग में काम करने वाले व्यक्ति होते हैं, इसलिए वे स्वभावतः अपने पूरे अवकाश के कर्मचारियों का वेतन इतना निर्धारित करते हैं जिससे उनका वहाँ रहना आकर्षक प्रतीत हो सके। यही कारण है कि वे ऐसे वेतन को उद्योग में साधारणतया दिये जाने वाले वेतन से अधिक निश्चित करते हैं। साथ ही छुट्टियों की सुविधा व बीमारी का भत्ता इतना तय किया जाता है जो उससे कम नहीं होता जितना उन्हें स्वयं अपने उद्योग से मिलता है।

संक्षेप में यूनियनें आदर्श मालिक बनने की कोशिश करती हैं तथा अपने कर्मचारियों के साथ वैसा ही व्यवहार करती हैं जिसकी वे स्वयं अपने मालिकों से अपेक्षा करती हैं।

परन्तु जब काम की बात आती है वही साधारण नियम लागू करना असम्भव होता है। पूरे समय काम करने वाले यूनियन अधिकारी ४८ या ४० घण्टे के सप्ताह की या कार्य के निश्चित घण्टों की आशा नहीं रखते। वे अपना कार्य नियमित समय पर पूरा नहीं कर सकते। यूनियन अधिकारी अपने सदस्यों की सेवा में स्वभावतः काम के नियमित घण्टों

में तो उपस्थित रहता ही है साथ ही उसे शाम को होने वाली सभाओं तथा सप्ताह के अन्त में होने वाली कान्फ्रेन्सों में भाग लेने के लिए भी तैयार रहना पड़ता है। स्पष्ट है कि यदि कार्यवश वह रात घर से बाहर बिताता है तब होटल इत्यादि का अतिरिक्त व्यय करने के बदले में उसे कुछ मिलना चाहिए।

अधिकांश यूनियनों ने इस सम्बन्ध में एक क्रम निर्धारित कर दिया है। यदि किसी अधिकारी को शाम की सभा में भाषण देना पड़ता है तथा इसी कारण उसे उपहारगृह आदि में भोजन खरीद कर खाना पड़ता है तो वह उसका साधारण मूल्य यूनियन से ले सकता है। इसी प्रकार कार्यवश रात बाहर बिताने के सम्बन्ध में भी एक निश्चित दर तय कर देना उचित है ताकि अधिकारी अपने व्यय की सीमा जान सके। परन्तु इन भत्तों का उपयोग स्थानीय कार्यकर्ताओं के बजाय अधिकांशत: राष्ट्रीय नेता और कार्यकारिणी के सदस्य ही करते हैं क्योंकि स्थानीय अधिकारी प्राय: सायंकालीन सभाओं से लौटकर रात अपने घरों में बिता सकते हैं।

यातायात का व्यय भी यूनियन को वहन करना पड़ता है। इसमें घर से कार्यालय जाने का व्यय शामिल नहीं है पर अपवाद हो सकते हैं जैसे पृथक् कार्यालय में जाना पड़ जाय। इसके अलावा घर या कार्यालय से सभा तक आने का व्यय मिलता ही है।

पूरे समय कार्य करने वाला अधिकारी कितनी शाखाओं की सहायता करेगा यह शाखाओं के आकार और स्थान पर निर्भर करता है। कभी-कभी किसी शाखा के आकार के सम्बन्ध में मतभेद हो जाता है। ५०० से १,००० सदस्य संख्या वाली शाखा का प्रबन्ध कम खर्च पर शायद अधिक दक्षतापूर्वक हो सकता है। इसके विपरीत ५० से १०० सदस्य संख्या वाली १० शाखाओं का प्रबन्ध अधिक खर्च पर और कम दक्षतापूर्वक होगा। फिर भी नई तथा उन्नतिशील ट्रेड यूनियन व्यवस्था में छोटी-छोटी शाखाओं को तरजीह दी जाती है क्योंकि इससे अधिक सदस्यों को यूनियन के पदों पर काम करने का अवसर प्राप्त होता है।

इस प्रकार भावी नेतागण व्यक्तिगत तथा सामूहिक उत्तरदायित्व की भावना विकसित करने के अलावा यूनियन के मामलों में भी अपनी जानकारी बढ़ाने का अवसर प्राप्त करते हैं।

मिसाल के तौर पर हर शाखा को एक चेयरमैन की आवश्यकता होती है, एक मन्त्री की और शायद एक अर्थमन्त्री (या कोषाध्यक्ष) की। इसके अलावा ४ या ५ सदस्यों की एक शाखा समिति भी आवश्यक होती है। वह हर व्यक्ति, जो उक्त किसी भी स्थान पर चुना जाता है, अपने को (उस पद पर आसन्न होने के कारण) एक मामूली शाखा सदस्य से अधिक ज़िम्मेदार तथा कार्यरत समझता है। इसी प्रकार एक छोटी या मध्य श्रेणी की शाखा के एक मामूली सदस्य का यह विचार होता है—और कभी-कभी यह विचार ठीक भी होता है—कि २०० या ३०० सदस्यों की शाखा के बदले १०० सदस्यों की शाखा में उसे अपने विचार प्रकट करने तथा उन्हें स्वीकार करवाने का अधिक मौका रहता है।

इसके अलावा एक छोटी शाखा की बैठक में बड़े-बड़े भाषण कम तथा यूनियन से सम्बन्धित ठोस मामलों पर अधिक विचार किया जा सकता है। किसी भी धुंआधार भाषण करने वाले के लिए अपने लच्छेदार तथा जोशीले भाषण द्वारा २० या ३० सदस्यों की सभा के बदले १,००० सदस्यों की सभा को प्रभावित करना बहुत आसान होता है। जब किसी यूनियन के भविष्य को प्रभावित करने वाले ठोस अत्यावश्यक निर्णय करने होते हैं तो इसके लिए शांतिपूर्वक विचार करने की आवश्यकता होती है और यह २० या इससे अधिक छोटी शाखाओं में ही सम्भव होता है क्योंकि उनमें हर सदस्य को प्रश्न पूछने, अपने तर्क पेश करने तथा वाद-विवाद में हिस्सा लेने का अवसर मिलता है। इसका परिणाम यह होता है कि जब वोट देने का समय आता है तो हर व्यक्ति के मस्तिष्क में उस विषय के हर पहलू पर बिना किसी आवेग या पक्षपात के प्रकाश पड़ चुका होता है तथा उसे तौला जा चुका होता है। छोटी शाखाओं में बहुत से सदस्यों को अपनी राय प्रकट करने का मौका

भी मिलता है जो वे ही लोग भय और हिचकिचाहट के कारण बड़ी सभाओं में उन्हें प्रकट नहीं कर सकते।

हर यूनियन में मानव की सम्पूर्ण योग्यता की आवश्यकता रहती है। यदाकदा सार्वजनिक सभा में भाषण करने की योग्यता रखने वाले लोगों की आवश्यकता होती है और उनकी भाषण करने की स्वाभाविक योग्यता वरदान होती है हालांकि इस योग्यता को ज़्यादातर सीखना पड़ता है। वाद-विवाद में योगदान देने की क्षमता, जो किसी भी व्यक्ति को "समिति के लिए बहुमूल्य" बना देती है प्रशंसनीय है, क्योंकि ट्रेड यूनियन के कार्य के खास तौर पर एक अच्छे वक्ता से भी अधिक "सभा के सुयोग्य" और समझौता करवाने में योग्य व्यक्ति के गुणों की अधिक आवश्यकता होती है। वक्ताओं का प्रमुख स्थान तो राजनीतिक क्षेत्र में होता है। कभी-कभी ऐसा भी होता है कि वक्ता और समिति के "सुदक्ष व्यक्ति" तथा समझौता करने के गुण एक ही व्यक्ति में पाये जाते हैं। जिस व्यक्ति में यह तीनों गुण होते हैं उसे सही मानों में तीन आशीर्वादों से युक्त कहा जा सकता है।

यूनियन शाखा सभा की बैठक चार सप्ताह में एक बार हमेशा होती है तथा हर माह एक निश्चित दिन ही होती है, जैसे महीने के तीसरे बृहस्पतिवार या दूसरे बुधवार या किसी भी ऐसे दिन जो अधिकांश सदस्यों के लिए सबसे अधिक सहूलियत का होता है।

किसी भी नई शाखा की पहली औपचारिक सभा में एक वर्ष के लिए पदाधिकारी व कार्यकारिणी का चुना जाना एक व्यावहारिक बात है। आगामी वार्षिक बैठकों में, चुनाव में फिर खड़े होने के लिए वे फिर उपलब्ध होते हैं। शाखा मन्त्री एक वर्ष से अधिक काल तक अपने पद पर आरूढ़ रहता है। अक्सर यह ख़्याल किया जाता है कि मन्त्री का पद ऐसा है जिसमें स्थायित्व बहुत अधिक महत्व रखता है। कारण, यद्यपि शाखा द्वारा किये गए निर्णय उसके रजिस्टरों में दर्ज होते हैं तो भी जिन हालातों में वे निर्णय लिए जाते हैं वे भी कम महत्वपूर्ण नहीं होते

और हालातों का विवरण मिनट बुक के बजाय उन लोगों के ज़ेहन में होता है जिनके समक्ष यह निर्णय किए गए हैं।

अच्छे मन्त्री एक अच्छे चेयरमैन से अधिक आवश्यक और विरले होते हैं क्योंकि शाखा का वास्तविक नेता व सलाहकार अक्सर मन्त्री ही होता है। इसका कारण प्रत्यक्ष ही है। मन्त्री ही सभा की कार्यवाही रजिस्टर में लिखता है तथा इसी कारण सभी बातें उसे याद रहती हैं। वही सारा पत्र-व्यवहार भी करता है जो शाखा और सदस्य, शाखा तथा स्थानीय कर्मचारियों में, शाखा और मुख्यालय के बीच, शाखा तथा स्थानीय मिल मालिक और मालिकों के साथ, तथा स्थानीय अधिकारियों या विभिन्न सरकारी विभागों के स्थानीय कार्यालय से होता है। उसे जिस प्रकार का पत्र-व्यवहार करना होता है उसे वह दैनिक कार्य के रूप में सीख जाता है तथा शाखा के नाम से वह जो कुछ भी करता है, उसकी रिपोर्ट बाद में स्वीकृति पाने के लिए शाखा को दे देता है।

अधिक महत्वपूर्ण पत्रों का उत्तर देने के लिए वह शाखा की बैठक की प्रतीक्षा करता है ताकि इस संबंध में उसे आदेश प्राप्त हो सकें। धीरे-धीरे मंत्री शाखा और यूनियन के कार्यों के हर पहलू की जानकारी का चलता-फिरता कोष बन जाता है। वह सदस्यों को अच्छी तरह जान जाता है क्योंकि उसका उनसे अधिक बार सम्पर्क होता है। वह उनकी समस्याओं व कठिनाइयों को सुनता है क्योंकि वे हर समस्या पर सलाह व सूचना प्राप्त करने के लिए उसी के पास जाते हैं। शाखा-मंत्री के पास जाकर ही यह सारी पूछताछ की जाती है क्योंकि हर सदस्य यह जानता है कि यदि उसके पास कोई तुरन्त जवाब नहीं भी है तो भी वह उसे जल्दी ही पा लेगा।

इस खोज की प्रक्रिया में मंत्री अधिकाधिक दक्ष और नितान्त आवश्यक होता जाता है। "यदि आपके पास एक अच्छा शाखा मंत्री है तो उसे प्रतिवर्ष चुनाव लड़ने के लिये खड़ा न करें क्योंकि उससे शायद वह अपना कार्य छोड़ दे," ऐसी आलोचना अकसर की जाती है। नियमों

की शब्दावली अक्सर ऐसी रक्खी जाती है जिसके अनुसार पहली बार शाखा मन्त्री चुने जाने के बाद वह व्यक्ति "उस समय तक अपने पद पर आरूढ़ रहता है जब तक वह अपनी शाखा के सदस्यों को सन्तुष्ट रखता है।"

पत्र-व्यवहार तथा दूसरे कार्य करने के अतिरिक्त शाखा मंत्री यूनियन का चन्दा इकट्ठा करने का काम भी सम्भालता है। इस काम में कुछेक चन्दा इकट्ठा करने वाले प्रबन्धक भी उसकी सहायता करते हैं। ये प्रबन्धक ऐसे साधारण सदस्यों से—जो अकसर शाखा की सभाओं में तो सम्मिलित नहीं होते परन्तु वहाँ जो कुछ होता है उसमें दिलचस्पी ज़रूर रखते हैं—चन्दा इकट्ठा कर लेते हैं।

चन्दा इकट्ठा करने वाला सदस्य अपने काम के स्थान पर लगभग ५० सदस्यों का चन्दा इकट्ठा करने का जिम्मेदार होता है या शायद १० या इससे भी कम सदस्यों के लिये। चन्दा इकट्ठा करने वाले इस सदस्य को शाखा से यह काम करने के लिए अधिकार पत्र मिलना चाहिए और ऐसा अधिकार मिलने के बाद वह सदस्य से चन्दा ले सकता है, जिसे वह उस सदस्य के कार्ड पर दर्ज कर देता है। यही चन्दे की रसीद होती है। अपने द्वारा इकट्ठी की गई चन्दे की और रकमों के साथ प्रबंधक इस रकम को शाखा मंत्री के पास भिजवा देता है।

शाखा मंत्री शाखा के रजिस्टर में हर सदस्य का चन्दा दर्ज कर लेता है ताकि वह एक नज़र में यह देख सके कि किन सदस्यों ने पूरा चन्दा दे दिया है, कौन पिछड़ गये हैं, कौन से सदस्य बीमार या बेरोज़गार हैं या किन को चोट आ गई है। शाखा मंत्री की हैसियत से वह ऐसे सदस्यों की देख-भाल और परिचर्या के लिए किसी को भेज सकता है।

यह सब ऐसा प्रतीत होता है गोया कि एक शाखा मंत्री को क्लर्क, एकाउन्टेन्ट, शिक्षक, वकील तथा और सब कुछ सम्मिलित रूप से होना चाहिए। वास्तव में ऐसा नहीं है। मंत्री के लिए जो आवश्यक है वह तो सच्चाई और ईमानदारी, लिखने-पढ़ने का ज्ञान, कुछ साधारण हिसाब

किताब, रुपये की प्राप्ति दर्ज करना तथा यह प्राप्ति कहाँ से हुई यह भी नोट करना, शाखा के लिये उसने क्या खर्च किया तथा कैसे किया इसका हिसाब रखना और लेखाधिकारियों को रसीदें इत्यादि दिखा देना है। यूनियन के मुख्यालय का हिसाब ऐसे व्यक्ति द्वारा रक्खा जाना ज़रूरी हो सकता है जो हिसाब जानता हो। शाखा मन्त्री से इतनी चातुरी की आशा नहीं की जा सकती।

इसके बाद मंत्री बहुत जल्दी शाखा के जीवन-मरण का ज़िम्मेदार बन जाता है। कभी-कभी यह कहा जाता है कि "एक अच्छा मंत्री एक अच्छी शाखा बनाता है।"

चेयरमैन का कार्य भी महत्वपूर्ण है परन्तु शाखा की सभाओं के समय ही वह मुख्य रूप से काम करता है या फिर उन मौकों पर जब शाखा की बैठकों के बीच में, महीने में एक बार जब कमेटी की बैठक होती है। शाखा के सदस्य यह आशा करते हैं कि बैठकों के मध्यवर्ती काल में जो भी आवश्यकीय कार्य किया जाना हो उस पर उनका मन्त्री चेयरमैन से मशवरा कर लेगा, और चेयरमैन और मंत्री एक साथ मिल कर उनकी तरफ से काम चलाते रहेंगे। चेयरमैन के प्रमुख कार्य साधारणतया शाखा की बैठकों का प्रधानत्व करना और यह देखना है कि सारा कार्य सुचारु रूप से नियमों के अनुसार हो रहा है, और यह देखना कि सदस्यों को अपने विचार प्रकट करने तथा शाखा की कार्य-कारिणी के निर्णयों और मंत्री द्वारा हाथ में लिये गये कार्यों के सम्बन्ध में पूरे समाचार प्राप्त करने का मौका उपलब्ध हो, साथ ही यह भी देखना कि सदस्यों के विभिन्न दृष्टिकोण पर ठीक-ठीक विचार-विनिमय हो, परन्तु चेयरमैन का यह कर्त्तव्य होता है कि वह औरों की भांति ही उसकी बात सुनी जाने का भी प्रबन्ध करे। चेयरमैन का अधिकार जितना नरम ढंग से इस्तेमाल किया जाएगा उतना ही अधिक मजबूत होगा।

अर्थ मंत्री या शाखा के कोषाध्यक्ष का काम शाखा मंत्री के मुकाबले

में हलका होता है और कभी-कभी शाखा मंत्री ही कोषाध्यक्ष का काम भी करता है। जहां अर्थ मन्त्री अलग होता है वहां वह शाखा के अर्थ सम्बन्धी कार्य करता है, शाखा की मासिक बैठकों में शाखा की आर्थिक परिस्थिति के सम्बन्ध में रिपोर्ट पेश करता है, यूनियन द्वारा खर्च की गई हर पाई की रसीद ली जाये इस बात का ध्यान रखता है तथा चन्दा इकट्ठा करने वाले सहायक सदस्य जो रकमें उसे देते हैं उनकी रसीद देता है।

शाखा के आय-व्यय का वार्षिक आडिट संतोषप्रद समझा जाता है परन्तु आर्थिक मंत्री (कोषाध्यक्ष) छमाही आडिट भी करा सकता है, क्योंकि यदि कोई रकम भूल से दर्ज करने से रह जाये तो साल भर के बनिस्पत ६ महीने की बात याद रखना ज्यादा आसान है।

ब्रिटेन में बहुत थोड़े से शाखा मंत्री पूरे काल के अधिकारी के रूप में कार्य करते हैं और वे भी ऐसी विशाल शाखाओं के मंत्री हैं जिनकी सदस्य संख्या २ हजार से ३ हजार तक है। बहुत सी शाखायें अपने मंत्रियों के कार्य की प्रशंसा के रूप में उन्हें कुछ सांकेतिक रकम देती हैं जो एक वर्ष के कार्य के लिए एक सप्ताह के वेतन के बराबर या उससे कुछ अधिक होती है। इस रकम का कम या अधिक होना शाखा के आकार पर निर्भर करता है।

शाखा के चेयरमैन कभी भी वैतनिक नहीं होते। अर्थ-मंत्री (कोषाध्यक्ष) को भत्ता दिया जा सकता है जो शाखा मंत्री के वेतन के प्रायः तिहाई के बराबर हो सकता है। चन्दा इकट्ठा करने वाले सदस्यों को उनके द्वारा इकट्ठी की गई रकम का प्रायः १० प्रतिशत दिया जाता है जो वर्ष की समाप्ति या प्रति ६ माह की समाप्ति पर दिया जाता है। कमीशन की यह रकम भी एक वर्ष के वेतन के मुकाबले में एक सप्ताह के वेतन के बराबर होती है या जहाँ एक सदस्य पर सौ सदस्यों का चन्दा इकट्ठा करने का भार होता है वहाँ वह कमीशन दो सप्ताह के वेतन के बराबर हो सकता है।

शाखा की बैठक के एजेन्डा में सारी रिपोर्ट दर्ज होती हैं तथा उसका प्रारम्भ उन क्षमा-पत्रों से होता है जो उन सदस्यों द्वारा दिये जाते हैं जो काम में लगे रहने, बीमार पड़ जाने या बाहर चले जाने इत्यादि के कारण सभा की बैठकों से गैरहाजिर रहे हैं। इसके बाद विगत बैठक का कार्यक्रम पढ़कर सुनाया जाता है। तदुपरान्त चेयरमैन उसकी प्रमाणिकता के बारे में पूछता है तथा यह भी पूछता है कि उसे स्वीकार किया जा रहा है अथवा नहीं, और यदि वह स्वीकार कर लिया जाता है तो वह उस पर अपने हस्ताक्षर करके उसके नीचे तारीख डाल देता है।

इसके बाद चेयरमैन मंत्री से पूछता है कि पिछली बैठक में किये गए निर्णयों पर अमल करने के लिए उसने क्या कदम उठाये हैं तथा सदस्यों को भी, विगत सभा की कार्यवाही से उत्पन्न, कोई भी प्रश्न पूछने को आमंत्रित करता है।

एजेन्डा का दूसरा विषय शाखा कमेटी की रिपोर्ट होता है जिसे मंत्री पेश करता है। वह सदस्यों को यह बताता है कि शाखा की गत बैठक के बाद से कमेटी ने किन बातों पर विचार किया है तथा उनके संबंध में उसने क्या निर्णय किए हैं। वह उन विषयों पर शाखा का ध्यान दिलाता है जो उसके पास निर्णय के लिए भेजे गए हैं। फिर चेयरमैन प्रश्न पूछने की इजाजत देता है तथा यदि कोई सदस्य कमेटी के किसी निर्णय के विरुद्ध हो तो वह उसे "पुनर्विचार" के लिए वापिस भेजने का प्रस्ताव कर सकता है और इस संबन्ध में अपने विचार बता सकता है। "पुनर्विचार" के अर्थ स्पष्ट हैं। वह शाखा से यह मांग करता है कि वह कमेटी के निर्णय को स्वीकार न करे वरन् उसे वापिस कमेटी के पास पुनः विचार करने के लिए लौटा दे। फिर चेयरमैन यह पूछता है कि उक्त "पुनर्विचार" के प्रस्ताव का समर्थन करने वाला कोई है अथवा नहीं, और यदि है तो फिर उस प्रश्न के पक्ष या विपक्ष में कोई भी बोल सकता है। यदि प्रस्ताव का कोई समर्थक नहीं है तो उस पर

वाद-विवाद नहीं हो सकता। । परन्तु यदि उस विषय पर मतभेद होता है तो यह कमेटी की ज़िम्मेदारी है कि वह सदस्यों को विश्वास दिलाए कि उसकी सिफारिश विवेकपूर्ण है तथा उसका समर्थन किया जाना चाहिए या फिर जो लोग उसके विरुद्ध हैं वे दूसरे सदस्यों को इसके विपरीत समझा सकें।

जब चेयरमैन यह समझता है कि हर व्यक्ति संबंधित प्रश्न पर अपने विचार पूर्णतया रख चुका है तो वह इस पर मत लेता है। पहले वह "पुनर्विचार" के लिए भेजने के पक्ष में हाथ उठाने को कहता है तथा बाद में उसके विरोधियों अर्थात् कमेटी की सिफारिशों के पक्ष वालों के हाथ उठवाता है। इसके बाद वह मतगणना के अनुसार उस प्रस्ताव को स्वीकृत या अस्वीकृत घोषित करता है और फिर बैठक में उन सिफारिशों पर विचार जारी हो जाता है जिन पर मतभेद नहीं है।

एजेन्डा में इसके बाद "पत्र-व्यवहार" का विषय होता है। पहले यूनियन के मुख्यालय से आए हुए सूचनात्मक पत्रों और संदेशों पर विचार होता है, इसके बाद उन पर जो जिला मंत्री से आते हैं और इसके बाद स्थानीय पत्रों पर जो सदस्यों या मिल मालिकों या किसी भी प्रकार की स्थानीय संस्था से आए हों।

जब सारे पत्र समाप्त हो जाते हैं तो चेयरमैन रिपोर्ट पेश करने को कहता है। यह उन सदस्यों द्वारा दी गई रिपोर्ट होगी जो शाखा की ओर से किसी भी स्थानीय कमेटी में शामिल हुए हों, जैसे स्थानीय अधिकारियों की यातायात सुरक्षा समिति या तकनीकी शिक्षा की उप-समिति या फिर उस सदस्य की रिपोर्ट होती है जो शाखा की ओर से किसी कान्फ्रेन्स में प्रतिनिधि की हैसियत से शामिल हुआ हो।

जब ये रिपोर्टें पेश की जाती हैं तब सदस्यों को उनके बारे में प्रश्न करने का अवसर दिया जाता है। हर रिपोर्ट के बाद चेयरमैन यह पूछता है कि उस पर "विचार हुआ" लिखा जाय या सिर्फ यही कि वह "पेश की गई।" यदि उस पर अंतिम विचार हुआ माना जाय तो

"विचार हो गया" लिखा जायगा और यदि उस पर विचार अधूरा रहा माना जाय तो केवल यह लिखा जायगा कि उसे "पेश किया गया।"

एजेन्डे का अंतिम विषय "कोई भी अन्य कार्य" होता है तथा इसमें चेयरमैन को वास्तव में बहुत सतर्क रहना पड़ता है क्योंकि इसी शीर्षक के आधीन आकस्मिक प्रश्न पूछे जा सकते हैं। इस समय तक कुछ सदस्य सभा से चले जा चुके होते हैं और यही वह उपयुक्त समय होता है जब कुछ सदस्य जल्दी से निर्णय कराने की इच्छा से बोलने खड़े हो जाते हैं। यदि वह आनुपातिक रूप से साधारण परन्तु आवश्यक विषय होता है तो चेयरमैन सदस्य को बोलते रहने देगा और उस पर निर्णय करने की आज्ञा दे देगा। परन्तु यदि चेयरमैन यह समझे कि वह विषय इतना अधिक महत्वपूर्ण है कि समस्त शाखा को एक अग्रिम नोटिस मिलना चाहिए था कि यह आवश्यक प्रश्न उठा है तो वह यह कह देगा कि यह विषय ऐसा प्रतीत होता है जिस पर औपचारिक नोटिस दिया जाना चाहिए था। तत्पश्चात् चेयरमैन संबन्धित सदस्य को यह राय देगा कि वह अपने प्रस्ताव को लिख कर दे दे ताकि मंत्री उसे अगली सभा के एजेन्डे में शामिल कर सके।

इस प्रकार शाखा के सदस्य यह जान सकेंगे कि उनके सामने क्या विषय आना है तथा शाखा की अगली सभा में शामिल होने के लिए आने से पूर्व वे उस पर विचार कर सकेंगे। उस समय वे उस पर अधिक विचारपूर्ण फैसला दे सकेंगे तथा उस पर पड़े मत भी अधिक प्रतिनिधात्मक होंगे। यह विधि निश्चय ही किसी सभा के अन्त में "तुरन्त मतदान" करवा कर निर्णय करवाने की विधि से अधिक विवेक-पूर्ण है।

अपने निर्णय के बारे में चेयरमैन को बहुत दृढ़ होना पड़ सकता है, परन्तु उसका यह दायित्व है कि वह इस बात का निश्चय कर ले कि कार्यवाही के नियमों का पालन किया गया है अथवा नहीं। चेयरमैन को यह देखते रहना चाहिए कि शाखा का उपयोग एक अल्पमत अपनी

सुविधा और इच्छाओं के अनुकूल न कर सके। चेयरमैन शाखा की ईमानदारी का रक्षक होता है। जैसे उसे हर सदस्य के अधिकारों की रक्षा करनी चाहिए उसी प्रकार उसे शाखा की अर्थात् सामूहिक रूप से समस्त सदस्यों की भी रक्षा करनी चाहिए।

६

वेतन सम्बन्धी सौदेबाज़ी

वेतन सम्बन्धी मांग अक्सर बहुत साधारण व घरेलू रूप से प्रारम्भ होती है। यह मांग किसी भी सदस्य द्वारा "कोई अन्य कार्यवाही" शीर्षक के आधीन शाखा सभा में उठाई जा सकती है।

शेफील्ड की एक शाखा सभा में यूनियन के एक सदस्य ने यही किया। उसने केवल यह कह कर ही यह मांग पेश कर दी कि उसका पत्नी से झगड़ा हो गया क्योंकि पत्नी ने उसे रविवार को रात्रि के भोजन के लिए टोस्ट पर केवल एक पोच अण्डा दिया। सब चकित थे कि इसके बाद क्या होगा तथा शाखा के कमरे में बहुत से लोग मुस्करा रहे थे। चेयरमैन ध्यानपूर्वक सुन रहे थे तथा यह स्थिर नहीं कर पा रहे थे कि इसका शाखा से क्या सम्बन्ध है तथा वक्ता को आगे बोलने भी दिया जाय या नहीं। वह वास्तव में कोई बहुत अच्छा वक्ता नहीं था। अक्सर उसके पास कहने के लिए अधिक नहीं होता था। चेयरमैन ने नरमी बरती तथा उसे बोलने दिया। उस सदस्य ने कहा कि मांस के बदले टोस्ट पर पोच अण्डा बहुत हलकी खुराक है, इसलिए उसने पत्नी के इस रवैये का तीव्र विरोध किया। इसके बाद उसकी पत्नी ने उन्हें करीब बीस चीज़ों की एक लिस्ट दी जिनके दाम बढ़ गए थे और उससे कहा कि यदि पति ने घर में अधिक रुपया न दिया तो अगले सप्ताह केवल टोस्ट रह जायगा, अण्डा भी नहीं मिल सकेगा।

सदस्य ने अपनी पत्नी से कहा कि जब वह अपना सारा वेतन उसे दे देता है तो वह और रुपया कैसे दे सकता है? जवाब में उसकी पत्नी ने कहा कि उसे अपनी यूनियन को स्थिति बता देनी चाहिए ताकि वह कोई कार्यवाही करे। फिर उसने पूछा कि, "क्या यह ऐसी बात नहीं है जिसे उसको यूनियन की बैठक में उठाना चाहिए?"

"अब आप ही बताइये, चेयरमैन महोदय," सदस्य ने कहा, "मैं क्या करूं ? मुझे भुना हुआ मांस बहुत ही पसंद है।"

यह ठीक है कि सदस्यगण इस पर काफी हंसे, परन्तु फिर दूसरे लोगों ने कीमतें बढ़ने की कई मिसालें दीं और शीघ्र ही एक बड़ा वाद-विवाद छिड़ गया। कुछ समय बाद चेयरमैन ने कहा कि सभा के अन्त में विचार करना इस विषय के साथ अन्याय करना होगा। यह विषय बहुत अधिक महत्वपूर्ण है और इसलिए उसने सदस्यों से कहा कि वे इस विषय को स्थगित रखें ताकि इसको ध्यान में रखकर कमेटी एक प्रस्ताव तैयार कर सके जिसे अगली बैठक में विचार के लिए सभी सदस्यों के पास भेज दिया जाय।

कमेटी की बैठक में विभिन्न सदस्यों द्वारा आँकड़े प्रस्तुत किए गये। एक सदस्य ने कहा कि सम्बन्धित मंत्रालय के जीवन-यापन संबंधी अपने आंकड़ों के अनुसार भी गत वेतन वृद्धि के बाद से अब तक मूल्यों में सात अंकों की वृद्धि हो गई है। अब यह आँकड़े १३२ पर पहुँच गए हैं जब कि १२ माह पूर्व वे १२५ पर थे। तब यह विवाद उठा कि क्या यह वृद्धि ७ प्रतिशत की है ? मंत्री ने बताया कि नहीं यह वृद्धि ७ अंकों की है, ७ प्रतिशत की नहीं यानी हिसाब से यह साढ़े ५ प्रतिशत की वृद्धि बनती थी।

इतने ही में किसी ने कहा कि हां यह वृद्धि जीवन-यापन की सारी वस्तुओं पर साढ़े ५ प्रतिशत बैठती है परन्तु यदि केवल खाद्य सामग्री पर बढ़े मूल्यों को देखा जाय तो यह वृद्धि १० प्रतिशत के अधिक समीप पड़ती है। उसने दैनिक प्रयोग में आने वाले खाद्यान्नों के भाव बताने शुरू किये तथा उनका मुकाबला एक वर्ष पूर्व के भावों से किया।

कमेटी के एक अन्य सदस्य ने यह राय व्यक्त की कि आगामी तीन महीने में जीवन-यापन व्यय और भी तेज़ी से बढ़े हैं। उसके विचार से कमेटी को १५ प्रतिशत वेतन वृद्धि की सिफारिश शाखा से करनी चाहिए।

इस सिफारिश पर कई सदस्य सशंकित हुए क्योंकि एक पौंड पर तीन शिलिंग की वृद्धि की मांग को मुश्किल से ठीक कहा जा सकता था। अधिक सदस्यों का यह विचार प्रतीत होता था कि यदि साढ़े ७ प्रतिशत वृद्धि की मांग की जाय—प्रति पौंड पर १८ पैंस की वृद्धि—तो उन्हें प्रबन्धकों से शायद कोई वाजिब जवाब मिल जाय। इस तर्क संगत मांग के पक्ष में कोई भी नहीं था कि वेतन में वृद्धि की मांग ७ अंकों की वृद्धि के ठीक अनुपात में की जाय।

आखिरकार एक प्रस्ताव पेश किया गया जो स्वीकृत हो गया कि, "यह शाखा राष्ट्रीय कार्यकारिणी को आदेश देती है कि वह मिल मालिक संघ से, मूल वेतन में साढ़े ७ प्रतिशत की वृद्धि की मांग तुरन्त उठाए। इस मांग को उठाते समय पिछली बार वेतन संबंधी जो फैसला हुआ था उस समय से अब तक जीवन यापन तालिका में जो वृद्धि हुई है उसका ध्यान रक्खा जाय।"

शाखा की कमेटी में जो तर्क दिए गये थे शाखा की बैठक में भी उन्हीं के अनुरूप तर्क पेश किये गये परन्तु अन्त में कमेटी का प्रस्ताव स्वीकार कर लिया गया और मंत्री को आदेश दे दिया गया कि उस प्रस्ताव को जिला कमेटी में भेज दिया जाय। जिला कमेटी में शाखा का जो प्रतिनिधि था उससे कहा गया कि वह जिला कमेटी की बैठक में इस प्रस्ताव पर ज़ोर दे कर बोले। इसके अलावा मंत्री को यह आदेश भी दिया गया कि वह जिला मंत्री से कहे कि जिला कमेटी की बैठक से पूर्व ही यह प्रस्ताव एक आवश्यक विषय के रूप में सभी शाखाओं को भेज दिया जाय।

इसी बीच जिला मंत्री को इसी प्रकार का एक और प्रस्ताव एक दूसरी शाखा से भी प्राप्त हो चुका था और उसे इसकी पेशगी कापी सभी शाखाओं को भेजने की प्रार्थना स्वीकार करने में कोई भी कठि-नाई नहीं थी। जिला कमेटी में भी इसी प्रकार की बहस हुई, परन्तु कमेटी ने यह फैसला किया कि वेतन वृद्धि के साथ-साथ ओवरटाइम

की दर में वृद्धि करने की मांग भी की जाय क्योंकि शाखाओं ने इस विषय पर भी कई बार प्रार्थना की है। ओवरटाइम की यह दर पहले दो घंटों में ओवरटाइम के कुल समय में चौथाई समय और जोड़ना था तथा इसके बाद कुल समय में उसका आधा और जोड़ा जाता था। अब इस सम्बन्ध में दो दरों को हटा कर एक दर करने की प्रार्थना की गई थी, अर्थात् ओवरटाइम के पूरे काल का ड्योढ़ा करना।

इस प्रकार यह प्रस्ताव राष्ट्रीय कार्यकारिणी को भेज दिया गया जिसे इसी प्रकार के दो पत्र अन्य जिलों से भी मिल चुके थे। कार्यकारिणी ने यह फैसला किया कि उक्त प्रस्तावों तथा इस संबंध में उनकी अपनी सिफारिशों पर विचार करने के लिए एक कान्फ्रेंस बुलाई जाय। उनकी सिफारिश यह थी कि साढ़े ७ प्रतिशत या किसी और अंक से बंधने के बदले यूनियन को "ठोस वृद्धि" की मांग करनी चाहिए। अपनी सिफारिश में उसने ओवरटाइम के प्रस्ताव को स्वीकार कर लिया तथा दूसरी जिला कमेटियों से प्राप्त दूसरे सप्ताह की वेतन सहित वार्षिक छुट्टी की मांग भी जोड़ दी।

जनरल सेक्रेटरी ने कान्फ्रेन्स बुलाई, कार्यकारिणी का प्रस्ताव सब शाखाओं को भेज दिया गया तथा उनसे प्रार्थना की गई कि वे उस प्रस्ताव पर विचार करें तथा कान्फ्रेंस में अपने प्रतिनिधि भेजें।

कुछ शाखाओं ने अपने प्रतिनिधियों को यह आदेश दिया कि वे मत किस प्रकार दें। इसे निर्देश देना कहते हैं—किसी खास विषय पर निर्देश देना। अन्य शाखाओं ने अपने प्रतिनिधियों को स्वतंत्र रक्खा। इसका अर्थ उनसे यह कहना हुआ कि अपनी शाखा में हुई सारी बहस उन्होंने सुनी है, इसलिए उन्हें उसी के अनुसार प्रतिनिधियों की कान्फ्रेंस में मत देना चाहिए। हां यदि वहां उन्हें ऐसे कोई और तर्क सुनने को मिलें, जो उन्होंने अपनी शाखा में नहीं सुने हों तो और बात है। इसलिए उन्हें अपनी राय में उन सदस्यों के, जिनका वे प्रतिनिधित्व कर रहे हैं, सबसे अधिक हित में जो प्रस्ताव लगे उसी के पक्ष में राय देने की स्वाधीनता थी।

वास्तव में सदा ही यह दूसरा तरीका अबसे अधिक बुद्धिमत्तापूर्ण लगता है। यदि कान्फ्रेंस में जाने से पूर्व हर प्रतिनिधि को निश्चयात्मक निर्देश दे दिया जाय तो कान्फ्रेंस बुलाने का कोई अर्थ ही नहीं रह जाता क्योंकि फिर तो हर शाखा से पक्ष या विपक्ष का वोट एक पोस्टकार्ड पर लिखकर मंगवाया जा सकता है।

इस प्रकार की प्रतिनिधि कान्फ्रेंस का एक मुख्य उद्देश्य केवल अपने सदस्यों की जनतन्त्रवादी ढंग से राय प्राप्त करना ही नहीं है परन्तु यह भी है कि जब मिल-मालिकों के सामने वेतन वृद्धि की मांग पेश की जाय तो उन्हें यह मालूम हो कि यह किसी ट्रेड यूनियन के नेता की अपना व्यवसाय चालू रखने की बात नहीं है वरन् सदस्यों का स्पष्ट निर्णय है।

ऐसी कान्फ्रेंसों से नेताओं को मांगों के संबंध में अपने सदस्यों की शक्ति का पता भी चल जाता है। चूंकि हर व्यक्ति अतिरिक्त आय करना पसन्द करता है, क्या इसलिए वे साढ़े ७ प्रतिशत वृद्धि के लिए हां कर रहे हैं ? क्या वे केवल मांग पेश करने के लिए साढ़े ७ प्रतिशत की वृद्धि की बात कर रहे हैं जबकि वास्तव में वे ढाई प्रतिशत वृद्धि पर ही समझौता कर लेंगे ? क्या वे साढ़े ७ प्रतिशत वृद्धि के लिए संघर्ष करने को तैयार हैं, क्योंकि उन्हें विश्वास है कि यह मांग पूर्णतया न्यायोचित है तथा इससे कुछ भी कम की बात पर वे रोषित होंगे ? कान्फ्रेंस में ये सारी भावनाएं साफ हो जाएंगी और निस्सन्देह यही कान्फ्रेंस का वास्तविक मूल्य है। कान्फ्रेंस एक ऐसा ध्वनियंत्र है जिसके द्वारा नेतागण समस्त शाखाओं की सही भावनाओं का मूल्यांकन कर सकते हैं।

ऐसे सम्मेलनों से प्रतिनिधिगण यह आसानी से समझ जाते हैं कि क्या कारण है कि वे सब एक ही यूनियन में एक ही सूत्र में बंधे हुए हैं। कमज़ोर तथा पिछड़े इलाकों की छोटी शाखाएं ढांढस बांधती हैं कि वे अकेली व अलग-थलग नहीं हैं। इसका एक और लाभ यह है कि नेताओं को कान्फ्रेंस में भोजन के अवकास में तथा सामाजिक रूप से शाखाओं के प्रतिनिधियों से मिलने का मौका मिलता है तथा बातचीत

से सदस्यों के नये विचारों और गतिविधियों से वे भिज्ञ हो जाते हैं।

इसके अलावा कान्फ्रेंसों में ही भावी नेताओं से पहचान होती है। उन्हें देखा और सुना जा सकता है। ये भावी नेता मंच पर से भाषण देते हैं, आवश्यकता पड़ने पर नेतृत्व को चुनौती देते हैं तथा दूसरे सदस्यों के साथ विचार विनिमय करते हैं। इस प्रकार के शक्तिमान नेताओं की या तो मधुर याद रहती है अथवा कड़वी।

यदि कान्फ्रेंस में जनरल सेक्रेटरी द्वारा पेश की गई राष्ट्रीय कार्य-कारिणी की सिफारिश स्वीकार हो जाती है, तो कान्फ्रेंस के समाप्त हो जाने तथा कार्यकारिणी की अनौपचारिक बैठक में उन निर्णयों को स्वीकार किए जाने तथा अगले कदमों पर विचार किए जाने के वाद जनरल सेक्रे-टरी का पहला कार्य मिल-मालिक संघ के नेता को जिसे अक्सर डाइरे-क्टर कहा जाता है एक पत्र लिखकर मिलने का समय निर्धारित करवाना होता है।

यह पत्र कोई स्मरण पत्र या ऐसा दस्तावेज़ नहीं होता जिसमें यूनि-यन के सारे तर्क दिए गए हों। यह एक संक्षिप्त, औपचारिक और शिष्ट पत्र होता है, जिसमें जल्दी ही मिलने की तारीख निश्चित करने की बात कही जाती है ताकि वेतन की प्रति घंटा दर में ठोस वृद्धि की मांग—कान्फ्रेंस के प्रस्ताव में यही बात कही गई थी—ओवरटाइम की दर के प्रश्न पर तथा सवैतनिक छुट्टियों के समझौते में वृद्धि आदि विषयों पर बातचीत की जा सके। पत्र में आगे कहा जाता है कि इस मांग का मूल आधार जीवन-यापन व्यय में हुई वृद्धि है और यदि ठीक हो तो अधिक उत्पादन या उद्योग की आर्थिक स्थिति में उन्नति की बात भी लिखी जाती है।

इसका निश्चित उत्तर यही होगा, कि मिल-मालिकों के प्रतिनिधि यूनियन से किसी भी ऐसी तारीख को मिलने के लिए तैयार हैं जो दोनों के लिए सुविधाजनक हो। ऐसी आशा की जानी चाहिए कि उसमें यह कहा जायगा कि यूनियन की मांग के स्वीकार होने की अधिक संभावना

नहीं है और यद्यपि उत्पादन में थोड़ी वृद्धि हुई है इसका लाभ दूसरी दिशाओं में मूल्य में वृद्धि होने के कारण समाप्त हो गया है तथा इस काल में वास्तव में लाभ अधिक नहीं हुआ है।

इस पत्र को पाने के बाद जनरल सेक्रेटरी मिल-मालिकों के प्रतिनिधि से सम्पर्क स्थापित करता है, शायद टेलीफोन पर, ताकि यह जान सके कि मिल-मालिकों को कौन सी तारीख पर मिला जा सकता है तथा फिर दोनों अपनी-अपनी डायरियां सामने खोल कर रख लेते हैं और फिर दो या तीन ऐसी तारीखें तय करते हैं जो दोनों के लिए सुविधाजनक हों। इसके बाद दोनों पक्ष जल्दी-जल्दी अपने-अपने चेयरमैनों तथा कमेटी के सदस्यों को कुछ टेलीफोन करते हैं। अन्त में दोनों में सही समय निर्धारण करने के लिए फिर मशविरा होता है।

तारीखें निश्चित करने का यह कार्य बहुत कठिन होता है क्योंकि इससे जितने लोगों का संबंध होता है वे सभी बहुत व्यस्त व्यक्ति होते हैं। उन सभी का कार्यक्रम बहुत काल पूर्व ही तय हो जाता है जिसे बदलना आसान नहीं होता है। इस बात को ध्यान में रखते हुए हर पक्ष यह आशा रखता है कि इस बैठक में दो या तीन सप्ताह, या शायद एक माह भी लग सकता है। मिल-मालिक यह जानते हैं कि यूनियन के नेताओं पर उनके सदस्यों का जल्दी तारीख निश्चित कराने के लिए दबाव पड़ रहा है और यदि मिलने की तारीख लम्बी पड़ गई तो इस बात का भय है कि सबसे मज़बूत शाखाओं के सदस्य यह मामला अपने हाथों में ले लेने का फैसला कर लें तथा अपने नेताओं की अवहेलना कर अनधिकृत हड़ताल कर देंगे, जो न तो श्रमिकों और न मिल-मालिकों और न ही यूनियन के जिम्मेदार नेताओं के लिए लाभप्रद है।

आखिरकार बैठक तय हो जाती है। आमतौर पर मिल-मालिक संघ के कार्यालय में विचार विनिमय तथा समझौते की बातचीत चालू होती है। यूनियन का प्रतिनिधित्व उसका चेयरमैन, जनरल सेक्रेटरी तथा राष्ट्रीय कार्यकारिणी के चार-पाँच सदस्य करते हैं तथा मिल-

मालिक संघ की ओर से भी इतने ही व्यक्ति अपने चेयरमैन व डाइरेक्टर के नेतृत्व में इसमें भाग लेते हैं। ऐसी सभाओं का आकार भिन्न रहता ही है परंतु इस प्रकार के सलाह-मशविरे व सुलहवार्ता में अधिक-से-अधिक १२ से २० व्यक्ति तक भाग लेते हैं।

यद्यपि यह एक औपचारिक बैठक होती है फिर भी उसमें कुछ अनौपचारिकता भी आ जाती है। यूनियन का चेयरमैन स्वागत के लिए मालिकों को कुछ शब्दों में धन्यवाद देता है तथा वह मोटे तौर पर यह बताता है कि इस बैठक की क्यों आवश्यकता हुई है। इसमें प्रायः दो मिनट का समय लगना चाहिए। और तब वह जनरल सेक्रेटरी से यूनियन का पक्ष रखने को कहता है। इतना हो जाने के बाद मिल-मालिक संघ का चेयरमैन यूनियन को उसके वक्तव्य के लिए धन्यवाद देता है तथा प्रायः यह माँग करता है कि यूनियन द्वारा प्रेषित विभिन्न प्रश्नों पर उन्हें विचार करने का अवसर दिया जाय, परन्तु इस बीच सफाई के तौर पर वे एक या दो प्रश्न पूछना चाहेंगे।

मिल-मालिक संघ पहला प्रश्न जो पूछ सकते हैं वह यह होगा कि "ठोस" शब्द का क्या अर्थ है? ठोस कितना होता है? उसके माने तो कुछ भी हो सकते हैं। इस अवसर पर यूनियन का जनरल सेक्रेटरी यह नहीं बताता कि कौन-सा अंक यूनियन ठोस अंक गिनती है, वरन् वह अपने वक्तव्य को अस्पष्ट व लचीला रखता है। और बहुत से प्रश्नों के बाद, जिन सबका उत्तर जनरल सेक्रेटरी ही देता है, (यूनियन प्रतिनिधि-मंडल के अन्य सदस्य यह कार्य पूर्ण रूप से उसी पर छोड़ देते हैं तथा उनके विचार से यदि वह कोई बात छोड़ जाता है तो लिखकर देने में ही संतोष कर लेते हैं) मिल-मालिक संघ का चेयरमैन एक या दो सप्ताह के लिए सभा स्थगित करने की तजवीज़ रखता है, ताकि वे यूनियन के वक्तव्य पर विचार कर सकें तथा उसका जवाब दे सकें। इसके बाद दोनों की सुविधानुसार एक तारीख निश्चित कर ली जाती है, और शायद उस दिन की कार्यवाही का अंतिम भाग यह होता है कि पत्रकारों को, जो

किसी वक्तव्य की आशा में बाहर मौजूद रहते हैं, वक्तव्य देने के लिए दोनों पक्षों में यह तय हो जाता है कि डाइरेक्टर व जनरल सेक्रेटरी ही कोई वक्तव्य दें तथा बाकी कोई भी इस संबंध में प्रेस से बिलकुल बातचीत न करे।

सारी वार्ता गुप्त होने के कारण जनता की इसमें अक्सर काफी दिलचस्पी होती है। दूसरे उद्योगों की यूनियनें भी इस बातचीत के परिणाम को ध्यानपूर्वक देखती हैं। दूसरे उद्योगों के मालिक भी यह जानते हैं कि इस बातचीत का जो भी परिणाम निकलेगा उसको आधार मानकर जल्दी ही उनके सामने भी मागें रक्खी जायेंगी। प्रेस को आमतौर पर केवल दो या तीन लाइन का वक्तव्य दिया जाता है, जिसमें कहा जाता है कि बैठक हुई, जिसमें माँगें पेश की गईं तथा मालिक-संघ इस पर विचार कर सकें इसलिए सभा स्थगित कर दी गई और अब अमुक तारीख को यह बैठक फिर होगी। मालिकों तथा यूनियन के प्रतिनिधि अपने सदस्यों को यह बताते हैं कि इस प्रथम वार्ता में क्या हुआ। इस प्रकार डाइरेक्टर अपनी सदस्य संस्थाओं को लिखता है तथा यूनियन का जनरल सेक्रेटरी यूनियन की तमाम शाखाओं को एक गश्ती चिट्ठी भेजता है जिसमें प्रेस को दिये गये वक्तव्य से अधिक व्यौरा होता है।

इस प्रकार सदस्यों को इस वार्ता से उस हद तक संबंधित रक्खा जाता है जिससे उन्हें यह मालूम रहे कि समझौता-वार्ता प्रगति कर रही है।

इस दौरान यदि डाइरेक्टर और जनरल सेक्रेटरी के संबंध अच्छे हुए और यदि वे एक दूसरे का सम्मान करते हों तो डाइरेक्टर के लिए यह अनुचित नहीं होगा कि वह जनरल सेक्रेटरी को फोन करके उससे अपनी कुछ बातों को साफ करने के लिए कहे जिन्हें वह ठीक से समझ नहीं पाया है। यदि जनरल सेक्रेटरी बुद्धिमान है तो वह सफाई दे देगा और इसकी सूचना अपने चेयरमैन को भी दे देगा।

दूसरी बैठक में मालिक संघ के प्रतिनिधि जवाब देने के लिए तैयार रहते हैं। इस बैठक में डाइरेक्टर एक बार फिर आवभगत की बातें करने के बाद यूनियन की मांगों का उत्तर देता है। वह जनरल सेक्रेटरी द्वारा पेश किये गये विभिन्न विषयों को लेकर उद्योग की स्थिति तथा उसकी उन्नति के इमकान का ब्योरेवार चित्रण करता है, जो आमतौर पर बहुत सुखद नहीं होता। अपना पक्ष पेश करने के बाद वह यह कहेगा कि वैतनिक छुट्टियाँ बढ़ाने का अर्थ उत्पादन-मूल्य में २ प्रतिशत की वृद्धि होगा, इसलिये वेतन में ठोस वृद्धि करने के अतिरिक्त यह मांग स्वीकार करना संभव नहीं होगा। फिर भी जीवन-यापन व्यय में हुई वृद्धि की मांग को देखते हुए मालिक संघ मूल वेतन में साधारणतया ढाई प्रतिशत की वृद्धि करने के लिए तैयार है, परंतु ओवरटाइम की दर बढ़ाने को तैयार नहीं है।

यूनियन का मंत्री अपने सदस्यों के विचारों तथा आशाओं से भिज्ञ होने के कारण, अपने साथियों से सलाह किये बिना ही, डाइरेक्टर के इस प्रस्ताव को तुरंत ठुकरा देता है। मालिकों के इस प्रस्ताव का वह उस वेतन वृद्धि की मांग से मुकाबला करता है जिसे उसने अपनी प्रस्तावना में बताया था। डाइरेक्टर द्वारा पेश किए गए हर विषय पर वह कुछ कहता है तथा मालिक संघ से अधिक वेतन वृद्धि का प्रस्ताव करने की मांग करता है और इसके पक्ष में वह डाइरेक्टर के निजी भाषण से जितनी दलीलें प्राप्त कर सकता है उन्हें पेश करता है।

अब वास्तव में सौदेबाजी का दौर प्रारम्भ हो जाता है। समय-समय पर यूनियन और मालिक संघ के दूसरे प्रतिनिधि भी अपने विचार प्रकट करते हैं तथापि यह सदा बेहतर होता है कि मुख्य वक्तव्य दोनों ओर से मुख्य प्रतिनिधि ही दें—अर्थात् डाइरेक्टर और जनरल सेक्रेटरी।

जब यह साफ हो जाता है कि उनका प्रस्ताव पूर्ण रूप से अस्वीकार है तो मालिकों की ओर से आधे घन्टे या अधिक समय के लिए सभा विसर्जन की मांग की जाती है, यद्यपि इसे यूनियन द्वारा अधिक आशा-

वादिता से नहीं देखा जाना चाहिए। यदि वापिस-लौटकर मालिकान यह कहें कि वे इससे अधिक और कुछ नहीं दे सकते तो फिर अंधकारपूर्ण स्थिति होगी। इसके विपरीत यदि ३ या साढ़े ३ प्रतिशत की वृद्धि का नया प्रस्ताव किया जाय तो यूनियन दल को इस पर आपसी विचार के लिए अलग जाकर मंत्रणा करने की आवश्यकता होती है।

एक दो सदस्य इस प्रस्ताव को भी तुरन्त ठुकरा देने की मांग करते हैं; कोई दूसरा सदस्य यह कहता है कि उन्हें बैठक में फिर से शामिल होकर यह पता लगाना चाहिए कि क्या ५ प्रतिशत वृद्धि करवाई जा सकती है या नहीं। कुछ सदस्यों की राय यह भी हो सकती है कि वे अपने सदस्यों को ४ प्रतिशत की वृद्धि स्वीकार करने से लिए कभी भी राज़ी नहीं कर सकेंगे तथा उन्हें इस समझौते को भंग करने का नोटिस दे देना चाहिए और अपने सदस्यों को निर्धारित तारीख से काम पर न जाने की चेतावनी देनी भी शुरू कर देनी चाहिए।

यह कहा जा सकता है कि यदि उन्हें ४ प्रतिशत वेतन वृद्धि के साथ एक सप्ताह की सवेतन छुट्टियाँ और दी जायें तो इस आधार पर समझौता हो सकता है। एक और तजवीज़ भी रक्खी जा सकती है कि यदि उन्हें एक सप्ताह से कम की अतिरिक्त वैतनिक छुट्टियाँ दी जाएं, मान लो तीन दिन की और वेतन में ४ प्रतिशत की वृद्धि हो जाय तथा अतिरिक्त ओवरटाइम मिल जाय तो शायद वे इस पर फैसला कर सकें।

यूनियन के प्रतिनिधियों के लिए यह एक सिरदर्द होता है क्योंकि यद्यपि मालिकों के प्रस्तावों को ठुकराने में वे एक राय होते हैं फिर भी समझौते के सात या आठ विकल्प उनके सामने होते हैं। वे सभास्थल पर लौट आते हैं तथा मालिक संघ को सूचित कर देते हैं कि उनके प्रस्ताव अभी भी स्वीकार किये जाने योग्य नहीं हैं। अब जनरल सेक्रेटरी छुट्टियों और ओवरटाइम के सम्बन्ध में और खोजबीन करता है। वाद-विवाद से कोई ऐसा सुझाव सामने आता है जो आखिरकार कुछ

आशाजनक प्रतीत होता है और फिर दोनों दल आपसी विचार-विनिमय के लिए अलग-अलग हो जाते हैं। इस बार मालिक संघ वापिस लौटने पर ४ प्रतिशत की वेतन वृद्धि तथा ओवरटाइम की नई दरें स्वीकार कर लेते हैं। वे केवल शर्त यह रखते हैं कि यूनियन मज़दूरों की उस कार्य-प्रणाली में संशोधन करवाने के लिए तैयार हो जाये जिससे मिल-मालिकों को दिक्कतें पेश आती हैं। अब विवाद इस अंतिम तजवीज़ पर केन्द्रित हो जाता है और यद्यपि उस पर भयानक विवाद उठता है, यह विश्वास बढ़ने लग जाता है कि इस आधार पर समझौता हो सकता है।

यूनियन यदि चाहे तो एक सप्ताह के लिए बैठक स्थगित करा सकती है। परन्तु यदि उनका विचार मामले को तुरन्त निपटाने का हो और साथ ही उन्हें सदस्यों का समर्थन प्राप्त करने की भी आशा हो तो वे तुरन्त फैसला करना चाहेंगे। वे बैठक स्थगित करने की मांग कर सकते हैं ताकि वे दूसरी बार विचार कर आ सकें। परन्तु अब यह प्रत्यक्ष हो जाता है कि दोनों पक्ष ज़्यादा नज़दीक आ गए हैं।

आखिर उनमें समझौता हो जाता है। अब यह यूनियन की टीम का कार्य रह जाता है कि वे अपने सदस्यों को यह समझा सकें कि उन्होंने मौजूदा परिस्थिति में सर्वोत्तम समझौता कर लिया है। यह उनके नेतृत्व की परीक्षा होती है। वे यह जानते हैं कि कुछ क्षेत्रों से इस समझौते का विरोध किया जायगा परन्तु यह विरोध बहुमत का होगा या अल्पमत का? उन्हें यह भी मालूम है कि उनके लिए फूलों के गुलदस्ते कम होंगे, परन्तु कांटे कितने होंगे?

यह ऐसा समय होता है जब नेतृत्व अपने सूझबूझ और शायद भविष्य को खतरे में डाल लेता है। यदि नेतागण कमज़ोर हों और जिस फैसले को वे न्यायपूर्ण और सही मानते हों उस पर पुरजोश न रहें तो वे हार जायेंगे और फिर नये नेताओं का चुनाव होगा जिनमें दायित्व की भावना कम होगी। इससे भी मालिकों के सामने कठिनाइयाँ उत्पन्न होंगी क्योंकि इससे हड़तालें हो सकती हैं जो मालिकों और

यूनियन के सदस्यों, दोनों के लिये दुखद हो सकती हैं।

यदि यूनियन के नेता अपने सदस्यों के सामने प्रस्तावित फैसले को स्वीकार करने की सिफारिश ईमानदारी के साथ नहीं कर सकते तो उन्हें ऐसी सिफारिश करनी ही नहीं चाहिए। उन्हें अपने सदस्यों के पास जाकर अन्तिम प्रस्ताव पेश करने और उसकी सिफारिश करने का अधिकार है। या फिर वे सदस्यों से यह कह सकते हैं कि हड़ताल के बिना इससे बेहतर समझौते की आशा नहीं की जा सकती। उन्हें यह भी बताना चाहिए कि हड़ताल के बाद जो शर्तें अब स्वीकार की जा रही हैं उनको पाना भी सम्भव होगा अथवा नहीं।

इससे सदस्यगण घबड़ा उठते हैं और उन्हें अधिकार होता है कि वे यह जानें कि नेतागण क्या सलाह दे रहे हैं। चूंकि यह अन्तिम फैसले का समय होता है इसलिये नेताओं को स्वयं ही कोई न कोई सिफारिश शुरू में ही कर देनी चाहिए। यह एक बहुत बड़ी ज़िम्मेदारी होती है। शायद उनकी सिफारिश से बेहतर शर्तें प्राप्त की जाएं। इसका अर्थ यह होगा कि हज़ारों श्रमिकों को इसके बाद प्रति सप्ताह जितना वेतन मिलना चाहिए था उतना नहीं मिलेगा। दूसरी ओर यदि मिल-मालिकों का प्रस्ताव सर्वश्रेष्ठ हो और उसकी अस्वीकृति का परिणाम एक असफल हड़ताल हो तो हड़ताल के दौरान का वेतन तो कम से कम वे खो ही देंगे।

इसके अलावा हड़ताल से पूर्व किये गये प्रस्ताव और असफल हड़ताल के बाद अन्त में जिस समझौते को स्वीकार करना पड़ता है उसमें बहुत फ़र्क़ होता है।

समझौते में मालिकों का भी बहुत कुछ हित सन्निहित होता है। वे इसे स्वीकार करें या न करें। वे यूनियन के नेताओं द्वारा अपने सदस्यों से इन अन्तिम प्रस्तावों को स्वीकार कराने की सफलता या असफलता के प्रश्न में उलझे हुए होते हैं।

यदि मालिकों द्वारा पेश किया गया प्रस्ताव उनके द्वारा दिये जा

सकने वाला सर्वश्रेष्ठ प्रस्ताव है तो हड़ताल द्वारा भी इससे अच्छा समझौता नहीं किया जा सकता। यदि यूनियन के नेताओं ने इस प्रस्ताव को स्वीकार करने की सिफारिश की हो और उनकी यह सिफारिश ग़ैर-ज़िम्मेदार लोगों के चक्कर में आकर ठुकरा दी गई हो तो यह सम्भव हो जाता है कि भविष्य में किसी अवसर पर यूनियन के नेताओं की मांग स्वीकार कर ली जायेगी और "ग़ैर-ज़िम्मेदार" राय ठुकरा दी जाएगी।

इसके विपरीत यदि मालिक-संघ जितना दे सकते थे उससे कम का ही उन्होंने प्रस्ताव दिया है तो हड़ताल से मजबूर होकर उन्हें बढ़ी हुई माँगे मंज़ूर करनी पड़ेंगी। ऐसे मालिकों से भविष्य में समझौता सुलह-वार्ता के समय उनके द्वारा पेश किए गए तथ्यों पर विश्वास करना कठिन हो जाता है और फिर ऐसे मालिकों से ऐसी मांगें पेश की जाती हैं जिन पर फ़ैसला होना असम्भव होता है।

यदि समझौते के साधारण प्रयास असफल रहें और हड़ताल सफल हो जाय तो श्रमिकों द्वारा इसे याद रखना निश्चित है और इसका परिणाम यह हो सकता है कि उस उद्योग में हड़तालों की बहुतायत होती है तथा हर मांग के बाद हड़ताल। यदि हर असफलता के बाद नेतृत्व बदला जाता रहा तो ज़िम्मेदार नेताओं को फिर नेतृत्व अपने हाथ में लेने में काफी लम्बा समय लग जाता है।

इसलिए दोनों पक्षों की ओर से ईमानदारी व स्पष्टवादिता के साथ समझौते की बातें की जानी नितांत ज़रूरी हैं। चालाकी या किसी प्रकार के अनुचित प्रयास यदि सफल हो जायं तो ऐसा अधिक से अधिक एक बार हो सकता है, परन्तु उस एकाकी बेईमानी के कार्य के फलस्वरूप कटुता, अविश्वास, सन्देह और अनावश्यक ज़िद वर्षों तक चलती रहती है। इनकी समाप्ति उस समय तक नहीं होती जब तक एक पक्ष दूसरे की कब्र पर पुष्प नहीं चढ़ा देता।

समझौतों में कुशल तर्क करने मात्र से भी विजय प्राप्त नहीं होती। तथ्यों पर आधारित स्थिति को स्वीकार कराने की क्षमता, या तथ्यों

द्वारा उपलब्ध वाजिब निष्कर्ष ही किसी मांग पर अनुकूल प्रकाश डालने में सहायक हो सकता है। एक ऐसे क्रियाशील व्यक्ति का, जिसे अनुभव द्वारा उस उद्योग की या उसी के समान किसी दूसरे उद्योग की जानकारी हो, बुद्धिमत्तापूर्ण दृष्टिकोण ही मिल-मालिकों को पर्याप्त विश्वास दिला सकता है (याद रखिये कि मिल-पालिक भी अपने उद्योग के कुशल व्यक्ति होते हैं) कि यूनियन की इच्छा की पूर्ति करना सभव है या नहीं।

ब्रिटेन में समझौता करने के इसी प्रकार ने परंपरागत रूप धारण कर लिया है। किसी भी ओर से अन्तिम चेतावनी देने की बात नहीं की जाती। जब बुद्धिमान लोग बिना कहे ही चुनौती को समझते हैं तो ज़बान से चुनौती देने का क्या अर्थ ?

७

समझौता व पंच निर्णय

बहुत सी औद्योगिक कठिनाइयाँ वार्तालाप द्वारा तय की जाती हैं, जिससे दोनों पक्षों में आपसी समझौता हो जाता है। कभी-कभी समझौते की बातचीत टूटती है लेकिन फिर भी कोई हड़तालों या तालाबंदी की बात नहीं सोचता। हड़ताल के दौरान में श्रमिक को वेतन की हानि होती है और उसे भोजन करने और मकान किराया देने जैसी आवश्यकताओं के लिये क़र्ज लेना पड़ता है जिन्हें चुकता करने में महीनों लग सकते हैं। प्रबन्धकों के दृष्टिकोण से यदि कारखाना बन्द कर दिया जाता है तो इसका अर्थ यह होता है कि कोई सामान नहीं बनता, ठेके उनके हाथ से निकल जाते हैं, माल के आर्डर नहीं मिलते और कोई नफा नहीं होता।

इसलिये जब वेतन सम्बन्धी बातचीत टूट जाती है तो पहले यह देखा जाता है कि आया वार्तालाप तुरन्त फिर जारी किया जाना सम्भव है ? ऐसी स्थिति में ब्रिटेन में दोनों पक्षों में से कोई भी पक्ष समझौता कराने वाले अफसर की मदद के लिए निवेदन कर सकता है। यह समझौता कराने वाला अफसर श्रम मंत्रालय का एक कर्मचारी होता है। वैसे समझौते का काम कोई भी ऐसा सुयोग्य व्यक्ति कर सकता है जिसकी दोनों पक्ष इज़्ज़त करते हों, जिसे दोनों की सद्भावना प्राप्त हो और जिसकी ईमानदारी पर सन्देह न किया जा सकता हो।

श्रम मंत्री, सरकार के एक सदस्य की हैसियत से, आवश्यक रूप से एक राजनैतिक इकाई होता है, परन्तु स्वयं मंत्रालय कोई राजनैतिक विभाग नहीं होता। समझौता अफसर एक बड़ा सरकारी कर्मचारी होता है तथा वह राजनैतिक या औद्योगिक दृष्टि से किसी का पक्ष नहीं लेता। मालिकों और ट्रेड यूनियनों के साथ वह पूर्णतया तटस्थ रहता है तथा

उसका द्वार दोनों पक्षों के लिए खुला रहता है, और इसी कारण कोई भी पक्ष उस पर अविश्वास नहीं करता। सचमुच ही किसी ऐसे उद्योग के बन्द होने की आशंका दिखाई दे जिससे सार्वजनिक हितों को आंच आती हो तो समझौता कराने वाला अधिकारी अपना कर्तव्य निभाना शुरू कर देता है और दोनों पक्षों को अलग-अलग मिलने का निमन्त्रण देता है ताकि गतिरोध का सारा कारण वह जान सके। इस वार्तालाप के परिणामस्वरूप, वह चाहे जिस प्रकार भी आरम्भ क्यों न हो, समझौता करने वाले अफसर को इस समस्या के समाधान के लिए आशा की एक झलक दिखाई दे सकती है। चूंकि वह एक विश्वस्त व्यक्ति होता है इसलिये उसको उसकी निजी जानकारी के लिये दोनों पक्षों की ओर से समझौता कराने वाले अपने हृदय की बात बता देते हैं।

इसके अलावा इस कार्य में वह अनुभवी व्यक्ति होता है क्योंकि समय के साथ-साथ उसे बीसियों समझौतों से संबन्ध रखना पड़ता है तथा वह यह अनुमान लगा लेता है कि समझौते की वार्ता फिर शुरू करने की क्या संभावनाएं हैं तथा वार्ता को फिर से चालू कराने का कब प्रयास करना चाहिए। यह एक नाज़ुक काम होता है तथा उसके इस निर्णय का, कि उसे मध्यस्थता करनी चाहिए अथवा नहीं स्थिति पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है।

यदि समझौता वार्ता टूट जाती है तथा हड़ताल का एक सप्ताह का नोटिस दे दिया जाता है, (या एक माह का या उस काल का जो नोटिस के लिए ज़रूरी हो) तो समझौता कराने वाला अधिकारी अगले ही दिन उसमें मध्यस्थता करने लगेगा, इस बात की सम्भवना नहीं होती। अभी उसके पास एक सप्ताह का समय होता है और वह यह भी जानता है कि अगले दो-तीन दिन तक दोनों पक्ष एक दूसरे के अनुचित रुख के सम्बन्ध में अपना मुंह खोलना भी पसन्द नहीं करेंगे।

हड़ताल कोई भी नहीं चाहता परन्तु साथ ही कोई यह आभास भी देना नहीं चाहता कि उसने आत्मसमर्पण का झण्डा दिखा दिया है।

समझौता अधिकारी तो उसी समय सब से अधिक काम का सिद्ध हो सकता है जब दोनों पक्षों का क्रोध कुछ शांत हो जाय। यदि उसने दोनों ओर की बातें समझी हैं और अपने कार्य में वह दक्ष है, तो अपने काम के दौरान में उसे बहुत से ऐसे व्यक्तियों से भी सम्पर्क हो जाता है जिनका दोनों पक्षों से संबंध है, परन्तु जो इस झगड़े में शामिल नहीं हैं। यही लोग उसे दोनों पक्षों के वास्तविक दृष्टिकोणों की जानकारी देते हैं, जो सार्वजनिक वक्तव्यों और बहस से भिन्न होता है। जैसे-जैसे हड़ताल या तालेबन्दी का समय नज़दीक आता जाता है वैसे ही एक दूसरे को नीचा दिखाने के प्रति उत्साह भी कुछ ठंडा पड़ता जाता है। दोनों पक्ष अपनी विजय के प्रति आश्वस्त हो सकते हैं परन्तु दोनों ही परिणामोंको दृष्टि-परिधि में रखना शुरू कर देते हैं और तेज़ी से इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि विजय चाहे जिस पक्ष की हो हड़ताल से सब की हानि होगी।

यही वह ठीक मौका होता है जब समझौता अधिकारी बहुत उपयोगी कार्य कर सकता है और इसीलिए यूनियन और प्रबन्धक दोनों उसकी ओर उत्कंठापूर्ण आस से देखते हैं। यदि वह ठीक समय से पूर्व कार्य आरंभ कर देता है तो एक या दोनों पक्ष उसे दुतकार सकते हैं और एक बार दुतकार दिये जाने के बाद सुलह करवाने वाला दुबारा दुतकारे जाने को पसन्द नहीं करता। इसलिये समय का चुनाव सर्वाधिक महत्वपूर्ण है। यह स्वाभाविक गुण या दैवी गुण अनुभव से या यह विचार करने का प्रयास करने से उत्पन्न होता है कि समान परिस्थितियों में अन्य समझौता कराने वाले क्या सोचते हैं।

समझौता अधिकारी उसी समय तक अपने प्रयास में सफल नहीं हो सकता है जब तक वह पूर्णतया तटस्थ हो न हो। यदि वह तटस्थ न हो तथा मिल-मालिक यह समझे कि वह मजदूर यूनियन के दृष्टिकोण की हिमायत कर रहा है तो वे उसके साथ सम्बन्ध रखने में हिचकिचायेंगे और मज़दूर यूनियन भी उसके साथ वैसा ही बर्ताव करेगी यदि वह उसे प्रबन्धकों का आदमी समझने लगें।

समस्त प्राप्य तथ्यों की जानकारी प्राप्त करने के बाद समझौता अधिकारी दोनों पक्षों को अपने से मिलने का निमन्त्रण देता है। वह पहले दोनों पक्षों से अलग-अलग मिलता है, यद्यपि उसका उद्देश्य उन दोनों को इकट्ठा करके समझौता वार्ता फिर से शुरू करवाने का ही होता है। वह जल्दी ही उन्हें इस बात पर राज़ी कर लेता है कि वे उसके अनौपचारिक प्रधानत्व में समस्या पर फिर से विचार करें। यदि दोनों पक्षों में वाजिब सद्भावना हो तो समझौते के मार्ग में आई कठिनाइयों पर फिर ग़ौर किया जाने लगता है। और जब दोनों पक्षों में पर्याप्त सद्भावना पैदा हो जाती है तो उनकी एक नई बैठक का प्रबन्ध किया जा सकता है जिसमें यह आवश्यक नहीं है कि समझौता अधिकारी शामिल ही हो परन्तु तब स्थिति ऐसी होती है कि उसके बिना काम नहीं चलता।

समझौता अधिकारी का काम अपने आपको झगड़े के बीच में हर समय डालने का नहीं होता है, परन्तु आवश्यकता पड़ने पर उपलब्ध होने का रहता है। जब वह यह समझता है कि विरोधी दलों को एक कमरे में धकेलने के अलावा उसे कुछ नहीं करना है—क्योंकि समझौता स्वतः हो जायगा—तब उसे बड़ी प्रसन्नता होती है। समझौता अधिकारी व्यक्तिगत प्रचार नहीं चाहता, वास्तव में वह ऐसे प्रचार से सदैव मीलों दूर रहना चाहता है। वह तो केवल सतझौता कराना चाहता है, यदि इसमें कोई प्रशंसा उपलब्ध हो रही हो तो कोई और ले ले, इसमें उसे लेशमात्र आपत्ति नहीं होगी।

यदि समझौते के प्रयास के बाद भी कोई समझौता नहीं होता तो भविष्य अन्धकारमय दिखाई देता है। मालिकों और मज़दूरों के अलावा प्रत्येक व्यक्ति पंच फैसले की बात शुरू कर देता है। समाचार पत्रों में संपादकीय लेख निकलने शुरू हो जाते हैं, जिनमें हड़ताल की धमकी का फैसला एक पंचों के बोर्ड या जज या किसी के भी द्वारा किये जाने पर ज़ोर दिया जाता है।

ऐसे अवसर पर दोनों पक्षों द्वारा पंच फैसला स्वीकार किये जाने

की संभावना भी बहुत आशाजनक नहीं होती, परन्तु समझौता अधिकारी का कार्य अभी समाप्त नहीं हो जाता। यद्यपि उसका प्रयास असफल हो गया है फिर भी वह दोनों पक्षों को टेलीफोन पर उपलब्ध होता है ताकि किसी संभाव्य उपाय को आज़माया जा सके। वह ट्रेड यूनियन के राष्ट्रीय केन्द्र या मालिकों के केन्द्रीय संघ से यह मालूम करने के लिए सलाह कर सकता है कि उनके पास समझौता कराने के कोई सुझाव तो नहीं हैं। वह किसी भी एक पक्ष के उस रुकावट के संबंध में विस्तारपूर्वक सूचना हासिल कर सकता है जिस पर आकर समझौता वार्ता टूटी थी। यदि वह एक पक्ष को इस बात पर राज़ी कर सके कि वह अपने पहले के रुख में परिवर्तन कर ले—चाहे वह परिवर्तन कितना ही छोटा क्यों न हो—तो उसी छोटे से परिवर्तन को लेकर वह यह भरसक प्रयास करेगा कि दूसरा पक्ष भी आगे बढ़ कर इस रुख का स्वागत करे। ऐसी स्थिति में पंच यह तर्क पेश करेगा कि इससे एक नई परिस्थिति उत्पन्न हो गई है और उस पर विचार किया जाना चाहिए।

सब समझौतों का सार "इस हाथ दे उस हाथ ले" होता है। अधिकांश ट्रेड यूनियनवादी और व्यवस्थापक जीवन के बारे में बहुत कुछ जानते हैं, इसलिए हर स्थिति में वे शत-प्रतिशत हानि या लाभ की आशा नहीं करते—विशेषकर उन बातों से जिनका संबंध मानव से हो। इसलिए प्रत्यक्षत: किसी भी समझौते में किसी भी पक्ष के लिए शत-प्रतिशत सफलता प्राप्त करना संभव नहीं है। हर "प्राप्य" के लिए कुछ "देना" पड़ता है और इसी भावना को लेकर सारी समझौता-वार्ताएं चलाई जाती हैं। यह तो जमा-खर्च बराबर करने का प्रश्न है। किसी को जो वस्तु उपलब्ध हो रही है उसके लिए उसे जो कुछ देना पड़ता है क्या वह उसका सही मूल्य है? वास्तव में यही निर्णय करना होता है और इसी को सौदा करना कहते हैं।

कभी-कभी दोनों पक्ष पंच फैसले के लिए तैयार हो जाते हैं यद्यपि ऐसा उस समय कम ही होता है जब कि दोनों पक्ष कुपित हों। यदि पंच

फैसला किसी प्रकार भी संभव होता तो दोनों पक्ष परिस्थिति के एक बड़े राष्ट्रीय अथवा सार्वजनिक रूप ग्रहण करने से बहुत पूर्व ही समस्या को पंच फैसले से हल करवाने पर राज़ी हो जाते।

यूनियन और प्रबंधकों के बीच हुए बहुत से फैसलों में कोई भी कठिनाई आने पर पंच फैसले की व्यवस्था होती है। जिन फैसलों में पंच फैसले की बात खासतौर पर लिखी नहीं होती है और दोनों पक्षों के संबंध ठीक होते हैं तो आपसी वार्ता से जो कठिनाइयाँ दूर नहीं हो पातीं (ये कठिनाइयाँ बहुत कम होती हैं) उन्हें अन्त में पंच द्वारा तय कराया जाता है। यूनियनें अक्सर यह अग्रिम घोषणा करने को राज़ी नहीं होतीं कि वे पंच फैसले की इच्छुक हैं। उनके विचार के अनुसार ऐसी इच्छा बताने पर मिल-मालिक आपसी समझौते द्वारा फैसला करने के बदले पंच फैसला करवाना अपना उद्देश्य बना लेंगे।

ऐसे फैसले होने में आपत्ति यह नहीं है कि यूनियनवादी मज़दूर यह सोचते हैं कि पंच फैसला करवाने से उनकी ओर से सुलह वार्ता करने वाले व्यक्ति व्यवसाय हीन हो जायेंगे। यूनियनवादी तो इतना ही चाहते हैं कि अंतिम फैसले वे अपने हाथ में रखें। उनका विश्वास है कि यदि हर मामले को पंच फैसले के लिए भेजा जायगा तो इसका अर्थ उद्योग से बाहर के अधिकारी पर बहुत अधिक विश्वास करना होगा। उनका ख्याल है कि उद्योग से जानकारी रखने वाले दोनों पक्षों के लिए एक मेज़ पर बराबरी के आधार पर बैठ कर अपनी कठिनाइयों को हल करना संभव होना चाहिए। किसी बाहरी अधिकारी पर, जैसे कोई प्रोफ़ेसर या जज, जिसकी उद्योग संबंधी जानकारी कम हो सकती है, निर्भर रहना उचित नहीं है।

यूनियन के सदस्य आमतौर पर अपना भाग्य किसी तीसरे पक्ष को सौंपने के बदले अपने ही हाथों में रखना चाहते हैं, जैसे उनके वेतन, कार्य की सहूलियतों व अन्य समस्याओं का निर्णय। यदि पंच फैसले के प्रच-लन को मान लिया जाय तो उसका सीधा सादा अर्थ अंतिम फैसला होने

तथा उसको लागू करने के मार्ग में देर होना होगा। पंच फैसले में अक्सर देर लग सकती है।

ब्रिटेन में पंच फैसले की व्यवस्था अन्य देशों से भिन्न है। यहाँ हाई-कोर्ट के जज पंच नहीं बनते तथा वकील भी पेश नहीं किए जाते जैसा कि किसी भी दीवानी अदालत में होता है। हाँ कभी-कभी कोई मालिक संघ किसी क्यू. सी. (बड़े वकील) को पंच या औद्योगिक अदालत के सामने अपना केस रखने के लिए नियुक्त कर देता है। (सामान्य दृष्टि से वह अदालत नहीं होती। वहाँ का वातावरण कानूनी नहीं होता और न ही उसके फैसले कानूनी रूप से बाध्य होते हैं, यद्यपि उन्हें सदा स्वीकार कर लिया जाता है) ट्रेड यूनियनों के लिए अपना केस स्वयं चलाना ही ठीक होता है। केवल कानूनी मामलों पर ही एक क्यू. सी. या एटॉर्नी लाभदायक होता है परन्तु औद्योगिक पंच फैसलों के मामले कानूनी नहीं होते। किसी विशेष मांग के संबंध में केवल तथ्य ही आवश्यक होते हैं और यूनियन का जनरल सेक्रेटरी अपनी व्यक्तिगत जानकारी के कारण किसी भी वकील से कहीं अधिक अच्छी तरह से अपनी यूनियन का पक्ष पंच के सम्मुख पेश कर सकता है।

ऐसे मामले में जिसमें यूनियन सामान्य कानूनी कार्यवाही में फंस जाती है यूनियन के लिए कानूनी सलाह न लेना या आवश्यकता पड़ने पर अदालत में वकील पेश न करना मूर्खता की बात होगी। परन्तु औद्योगिक विषयों पर नियुक्त जाँच न्यायालयों के सामने या रॉयल कमीशन के सम्मुख गवाही देते समय या किसी ऐसे ही अन्य अवसर पर सुलह-वार्ता-कार्य में प्रतिनिधित्व करने का कार्य करने का आदी यूनियन का जनरल सेक्रेटरी किसी भी अन्य व्यक्ति से बेहतर काम करेगा क्योंकि उस मामले के आँकड़े उसकी उँगलियों पर होंगे। वकील तो जो कुछ उसे बताया जायगा उसी को लेकर कार्य करेगा अर्थात् ऐसे तथ्यों को लेकर केस पेश करेगा तथा उस पर बहस करेगा जो उसे किसी दूसरे ने दिए हैं। उसे केस को "सैकिंड हैंड" रूप में लड़ना पड़ता है और यह

उसके कार्य के लिए एक बहुत बड़ी रुकावट होती है।

पंच का नाम अक्सर दोनों पक्षों द्वारा मंज़ूर किया जाता है, क्योंकि जिस पंच को दोनों पक्ष स्वीकार नहीं करते वह सफल नहीं हो सकता। कभी-कभी पंच दोनों पक्षों का एक-एक प्रतिनिधि अपने साथ बैठाता है जिनसे वह केस के दौरान में बयान किए गए औद्योगिक तकनीकी प्रश्नों पर सलाह ले सकता है। परन्तु फैसला उसी का होगा, अन्य दोनों व्यक्ति तो सलाहकार मात्र होंगे।

दूसरे मौकों पर, जब पंच अकेला बैठता है तब वह दोनों पक्षों के बयानों को सुनेगा, दोनों पक्षों से सवाल करेगा तथा दोनों पक्षों को एक दूसरे से सवाल करने की इजाज़त देगा ताकि वहाँ पेश किए गए मसलों पर प्रकाश पड़ सके। जब वह यह समझता है कि अब तो उसे स्पष्ट हो गया है कि कठिनाइयाँ क्या हैं तथा दोनों पक्ष जो कुछ भी कहना चाहते थे कह कर संतुष्ट हो गए हैं तो वह अपनी कार्यवाही समाप्त कर देता है तथा कुछ समय बाद वह अपना फैसला दोनों पक्षों को भेज देता है।

पंच किस प्रकार का व्यक्ति होता है ? वह अकसर कानूनी पृष्ठभूमि वाला व्यक्ति होता है, हालांकि पंच फैसले में कानूनी जानकारी की विशेष आवश्यकता नहीं होती है। पंच की कानूनी पृष्ठभूमि इसलिए मूल्यवान होती है क्योंकि ऐसे व्यक्ति में गवाहियों को तोलने, बहस को समझने और तथ्य अलंकार के भेद को समझने की आदत पड़ जाती है। वह किसी प्रतिनिधि को लच्छेदार भाषण देने से नहीं रोकेगा, वह तो वहां सुनने के लिए ही बैठा है। परंतु वह शांति के साथ बयान किए गए तथ्यों से अधिक प्रभावित होता है—उन बयानों से जो तथ्य तथा प्रमाण देने के लिए पेश किए जाते हैं जिनको आधार बना यूनियन ने अपनी माँगे पेश की हैं।

केस का इस प्रकार रक्खा जाना आमतौर पर बहुत प्रशंसनीय समझा जाता है क्योंकि फिर केस स्पष्ट हो जाता है। कई बार किसी खराब केस को छिपाने या चमकाने के लिए बहुत अधिक भाषण दिए जाते हैं।

दलील जितनी ही कमज़ोर होती है उसे उतने ही ज़ोर से कहा जाता है। परन्तु यदि पंच इन पैंतरोंको समझता है तो चिल्लाने का भी क्या अर्थ? पंच एक प्रोफेसर या अर्थशास्त्री या अवकाश प्राप्त सरकारी अफसर हो सकता है जो उद्योगों से सीधे संबंधित न रहते हुए भी औद्योगिक कार्य-विधि का ज्ञान रखता है।

इस प्रकार के बहुत से व्यक्ति हैं जिनका अपने देश में बहुत मान है और जो पंच का कार्य इसलिए करते हैं कि वे औद्योगिक प्रगति और विवाद में दिलचस्पी रखते हैं, या ऐसे कार्य को लोक सेवा में अपना योग-दान मानते हैं। ये लोग पेशेवर नहीं हैं अर्थात् ये ऐसे कार्य प्रतिदिन या प्रति सप्ताह नहीं करते न ही उनके लिए वेतन पाते हैं। उन लोगों के लिए तो पर्याप्त संख्या में केस भी नहीं प्राप्त हो सकते। एक पंच को, जिसका नाम ब्रिटेन के समस्त उद्योगों में प्रसिद्ध हो गया हो, दोनों पक्षों की बहस सुनने, घर आकर उस पर विचार करने और उसके बाद अपना फैसला लिखने के लिए १५ पौण्ड तथा मामूली खर्चा मिल सकता है। इस प्रकार वह धनी नहीं बन सकता। वास्तव में तो इस प्रकार के लोग इस बात पर गर्व करते हैं कि उन पर इस हद तक विश्वास किया जाता है कि किसी झगड़े का फैसला कराने के लिए दोनों पक्ष उनके पास आते हैं। किसी बड़े उद्योग में पंच-फैसले में कई लाख पौंड फंसे हुए हो सकते हैं परन्तु पंच का मेहनताना केवल थोड़ी सी गिन्नियां ही होगा।

ब्रिटेन में पंच फैसले की व्यवस्था दोनों पक्षों की स्वेच्छा पर निर्भित है। जैसा कि कहा जा चुका है, पंच फैसला कानूनन बाध्य नहीं है, परन्तु चूंकि दोनों पक्ष पंच फैसले के लिए सहमत हो गए हैं इसलिए ऐसे फैसले नैतिक रूप से मान्य होते हैं। फिर तो यह कानून से भी बड़ी बंदिश हो जाती है। इसलिए समझौता करने, मेल करने और पंच फैसला कराने की सारी विधियां सामूहिक सौदेबाज़ी ही हैं। कुछ देशों में जज द्वारा निर्णय कराने की प्रथा है जिसे एडजूडिकेशन कहते हैं। परन्तु इसका अर्थ यह है कि उपस्थित कठिनाई किसी जज को सुपुर्द की जाती है तथा

उसका निर्णय कानूनी होता है और कानून की दृष्टि से बंधन माना जाता है। यदि कोई पक्ष उस फैसले को पसंद न करे तो उनके विरुद्ध ऊपर की अदालत में ही अपील की जा सकती है तथा उसके बाद वह झगड़ा सुप्रीम कोर्ट में ले जाया जा सकता है।

जो मामले इस प्रकार तय किए जाते हैं वे बारह या अधिक माह तक चलते रहते हैं। इस बीच अनधिकृत हड़ताल हो जाती है तथा कुछ मिल-मालिक सामूहिक समझौते को ताक में रख कर कुछेक श्रमिकों से समझौता कर लेते हैं तथा उस व्यवस्था के प्रति आम असंतोष पैदा हो जाता है। अन्ततोगत्वा सदस्यगण ट्रेड यूनियन से हट कर राजनैतिक गतिविधियों की ओर चले जाते हैं, क्योंकि ऐसे लोग और पार्टियां हमेशा मिल जाती हैं जो सदैव इस ताक में ही रहते हैं कि कब कोई वास्तविक शिकायत उनके हत्थे पड़े और वे उसे तूल दे उससे अपना निजी राज-नैतिक हित साधन कर सकें।

इस प्रकार की न्यायिक मशीन का निर्माण सामूहिक सौदेबाजी से भिन्न उद्देश्य से किया गया था। वह अधिक धीमी गति से चलती है तथा उद्योगों के बहुत काम की नहीं है। यह भी विचारणीय है कि बाहर के किसी अधिकारी पर समूचे रूप से विश्वास करना औद्योगिक जनतंत्रवादी विकास के लिए लाभप्रद है या नहीं।

जनतन्त्रवाद केवल कोई राजनैतिक तरीका ही नहीं है। वह सामा-जिक विकास का मसला है। वह हर चीज़ जो जनता से सामूहिक आत्म-निर्णय के अधिकार को छीन कर उसके स्थान पर एक व्यक्ति के व्यक्ति-गत अधिकार को (फिर वह व्यक्ति चाहे जज हो या मंत्री) स्थापित करती है, वह एक बाह्य अधिकारी पर विश्वास करने को प्रोत्साहन देती है तथा उस मनोवृत्ति को प्रोत्साहन देती है जिसमें जबरन नियन्त्रण रखना उचित गिना जाता है। जनतन्त्रवाद सामूहिक अधिकार और अपना नियं-त्रण स्वयं करने को प्रोत्साहन देता है। मज़दूर यूनियनवाद का सार भी

यही है। और जनतंत्रवाद और स्वेच्छाचारिता में यही आवश्यक और अंतिम भेद है।

इसलिए हर झगड़े को सामूहिक सौदेबाज़ी की प्रथा से तय करने का हर सम्भव प्रयास करना चाहिए। यदि यह सौदेबाज़ी सुलह के प्रयास और पंच फैसले के बिना बातचीत के दौरान ही में हो जाय तो इससे अच्छा क्या हो सकता है।

हड़ताल की बात, एक ढीली धमकी के रूप में, व्यर्थ और शरारत-पूर्ण है। जो लोग हर समय हड़ताल की बात करते रहते हैं वे ग़ैरज़िम्मेदार हैं। हड़ताल या तालाबन्दी अंतिम अस्त्र है तथा वह उसी रूप में आमतौर पर अधिक प्रभावकारी होता है। बलवान व्यक्ति को बिरले ही अपने पुट्ठे दिखाने पड़ते हैं। होशियार बलवान व्यक्ति अपने बल का प्रचार नहीं करता। मूर्ख और कमज़ोर व्यक्ति ही हमेशा यह दिखाता है कि वे कितने बलवान हैं। आप खुद ही सोचिए कि यदि कमज़ोर व्यक्ति की गीदड़-धमकी की चुनौती कोई स्वीकार कर ले तो उस बेचारे कमज़ोर व्यक्ति को कैसा शर्मिन्दा होना पड़े।

ब्रिटेन में बहुत सी ऐसी शक्तिशाली यूनियनें हैं जिन्होंने चालीस या अधिक वर्षों से हड़ताल नहीं की है। प्रारम्भिक काल में अपने को स्वीकार कराने के लिए उन यूनियनों को हड़ताल करनी पड़ी थी, परंतु उस समय विजय प्राप्त करने के बाद, दोनों दलों की मर्ज़ी से हुए समझौतों ने उनके सदस्यों के लिए वाजिब जीवन-यापन मान के प्रति उन्हें निश्चिन्त करा दिया है, तथा प्रबन्धकों को औद्योगिक स्थायित्व का विश्वास दिला दिया है।

सामूहिक सौदेबाज़ी की यह रूपरेखा एक ऐसी पद्धति से सम्बन्धित प्रतीत होती है जहां एक उद्योग में एक ही यूनियन हो। परन्तु जहां एक से अधिक यूनियनें हों वहां भी यही पद्धति प्रयोग में आती है। जहाँ दो यूनियनें हों वहां उन्हें मिलकर काम करना चाहिए। इसका अर्थ यह हुआ कि मिल-मालिकों को अपना वेतन सम्बन्धी आवेदन देने से पूर्व

उन्हें आपस में सलाह व समझौता करना चाहिए। उन दोनों में कार्य-विधि के सम्बन्ध में एक औपचारिक समझौते का होना सबसे अच्छी बात है ताकि कोई गलतफहमी पैदा ही न हो, किसी एक यूनियन को अकेले आगे बढ़ना पड़े तथा इसके फलस्वरूप विश्वासघात, आपसी विद्वेष तथा कटुता फैलाने की शिकायत अंकुरित हो, ऐसा अवसर नहीं आना चाहिए।

जहां तीन या अधिक यूनियनें सम्बन्धित होती हैं वहां कार्यविधि सम्बन्धी एक नियमित समझौते का होना ज़रूरी है ताकि हर कोई यह जान सके कि उसका स्थान कहाँ है तथा कार्यक्रम को चालू करने के लिए क्या किया जाना चाहिए। ऐसी हालत में मिल-मालिकों के साथ जो बैठक होती है, उसका नाम हर प्रकार के उद्योगों में जाइण्ट इण्डस्ट्रियल कौंसिल—जे. आई. सी. (संयुक्त औद्योगिक कौंसिल) होता है। यह समझौते की एक औपचारिक मशीन है जिसमें कभी-कभी यूनियन व मिल-मालिकों की ओर से बराबर-बराबरका प्रतिनिधित्व होता है, जिसमें हर पक्ष की ओर से ९ या १० प्रतिनिधि होते हैं। फिर भी सदस्य संख्या में बराबरी होना ज़रूरी नहीं है क्योंकि निर्णय किए जाने से पूर्व हर पक्ष को एक स्वतन्त्र पक्ष स्वीकार किया जाना ज़रूरी है। यदि जे. आई. सी. में तीन यूनियनें हैं और उनके सम्मिलित १० प्रतिनिधि हैं तो उनका विभाजन प्रत्येक यूनियन की सदस्य संख्या के आधार पर किया जा सकता है, जैसे एक के छः प्रतिनिधि, दूसरी के तीन व तीसरी का जिसकी सदस्य संख्या सबसे कम हो एक। यह स्थानों का एक मोटा आनुपातिक विभाजन है।

जे० आई० सी० के विधान में एक चेयरमैन और एक उप-चेयरमैन की व्यवस्था होती है। अक्सर उनका प्रारम्भ एक मिल-मालिक को एक वर्ष के लिए चेयरमैन तथा किसी यूनियन वाले को उप-चेयरमैन बना कर किया जाता है तथा अगले वर्ष ट्रेड यूनियनवादी चेयरमैन बनता है। मिल-मालिकों तथा यूनियन की ओर से एक-एक संयुक्त मंत्री नियुक्त

किया जाता है। जिस यूनियन की सदस्य संख्या सबसे अधिक होती है उसी का एक सदस्य यूनियनों की ओर से मन्त्री बनेगा, जो बाद में अपने आप जे० आई० सी० का संयुक्तमन्त्री बन जाता है।

जे० आई० सी० की बैठक होने से पूर्व यूनियन प्रतिनिधियों की एक सभा होती है जिसमें वे पूरी बैठक में उनकी ओर से रक्खे जाने वाले प्रस्ताव स्वीकार करते हैं। जे० आई० सी० की पूरी बैठक में कोई भी पक्ष समय-समय पर सभा स्थगित करने की मांग कर सकता है ताकि हर पक्ष को आपस में अकेले बातचीत करने का अवसर मिल सके।

जे० आई० सी० या ह्विटले कौंसिल की कार्यवाही के मूल सिद्धांत, जिसमें बहुत सी यूनियनें होती हैं, सामूहिक सौदेबाज़ी के उस सिद्धांत से, जिसमें केवल एक ही यूनियन होती है, बहुत कम भिन्न होता है। जे० आई० सी० में यद्यपि दस्तकारी, औद्योगिक तथा साधारण यूनियनों के प्रतिनिधि हो सकते हैं फिर भी वे मिलकर औद्योगिक संगठनों के सिद्धांतों के अनुसार कार्य करते हैं, यद्यपि स्वशासित यूनियन की हैसियत से वे अपनी यूनियन के विशिष्ट संगठन सिद्धांत को अमान्य नहीं करते।

८
आर्थिक नीति और राजनीति

ब्रिटेन में अधिकांश श्रमिक यूनियनवादी मज़दूर पार्टी का समर्थन करते हैं तथा मज़दूर यूनियन कांग्रेस की आधी यूनियनें मज़दूर पार्टी के साथ सम्बद्ध हैं। परन्तु मज़दूर पार्टी ने श्रमिक यूनियन आन्दोलन को नियन्त्रित करने का कभी भी प्रयास नहीं किया और न कभी किसी यूनियन के आन्तरिक मामलों में दस्तन्दाज़ी की है, चाहे वे उससे सम्बन्धित हों या न हों। यदि कभी ऐसा प्रयास किया गया या मज़दूर यूनियन कांग्रेस के कार्य में हस्तक्षेप किया गया तो उसका कठोरता से विरोध किया जायगा तथा उससे लड़ा जायगा।

मज़दूर सरकार यूनियनों अथवा मज़दूर यूनियन कांग्रेस के साथ व्यवहार करने के लिए वही मार्ग अपनाती है जिसका कट्टरपंथी सरकार अवलम्बन करती है। यह प्रत्यक्ष है कि मज़दूर सरकार के सदस्यों का मज़दूर यूनियनवादियों से, किसी भी अन्य सरकार से अधिक व लम्बा व्यक्तिगत सम्पर्क होगा, कारण वे सैकड़ों अन्य अवसरों पर—सभाओं, सामाजिक उत्सवों व कांफ्रेंसों इत्यादि में—पहले ही एक दूसरे से मिल चुके होते हैं। परन्तु मज़दूर यूनियनें इस सम्बन्ध का कोई लाभ नहीं उठातीं और न ही मज़दूर पार्टी यह विचार करती है कि श्रमिक यूनियनों को कट्टरपंथी मन्त्रियों से सम्बन्ध नहीं रखना चाहिए।

मन्त्री तो राजमुकुट के नौकर हैं किसी दल के नहीं। सरकार समस्त राष्ट्र का प्रतिनिधित्व करती है किसी एक राजनीतिक दल का नहीं। इसीलिए किसी सरकार का बहिष्कार करना मूर्खतापूर्ण है, क्योंकि यदि श्रमिक यूनियन अपने सदस्यों का कार्य सही तौर पर करना चाहती है तो उन्हें सत्तारूढ़ सरकार से सम्बन्ध रखना चाहिए। श्रमिक यूनियनवादी जो भी सरकार पदारूढ़ हो उसे सीधा आवेदन करने का

अधिकार मांगते हैं और फलस्वरूप उन्हें सरकार को, उद्योगों पर प्रभाव डालने वाले उन प्रस्तावों पर, जिन पर सरकार विचार कर रही हो, सलाह देने का दायित्व स्वीकार करना चाहिए। किसी सरकार की नीति मज़दूर यूनियनवादियों को अप्रिय लग सकती है परन्तु यह याद रखना चाहिये कि सरकार का चुनाव सारे राष्ट्र के जनतन्त्रवादी निर्णय द्वारा किया गया है। मज़दूर यूनियनवादी यह समझते हैं कि यद्यपि वे समाज के एक महत्वपूर्ण और शक्तिशाली भाग का प्रतिनिधित्व करते हैं, फिर भी वे उसके एक अंग मात्र हैं, जबकि सरकार का चुनाव समस्त समाज का प्रतिनिधित्व करने के लिए किया जाता है।

ब्रिटेन में वेतन निर्धारित करने के कार्य में सामान्यतया सरकार का हाथ नहीं होता। समझौते मालिकों और मज़दूर यूनियनों के बीच होते हैं। इसलिए सरकार बदल जाने से किसी उद्योग में हुए समझौते नहीं बदलते। उद्योग के इस निरन्तर चलने वाले सम्बन्ध से स्थायित्व आता है और चुनाव के बाद होने वाले परिवर्तनों के खतरों के प्रभाव के कारण जो तनाव और विह्वलता उत्पन्न हो जाती है उसका क्षेत्र भी कम हो जाता है। ऐसी परिस्थितियों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए जिनमें सामान्य जीवन की व्यवस्था टूटे बिना सरकारों में परिवर्तन करना सम्भव हो और चूंकि राष्ट्र अपनी सम्पदा, उद्योग और कृषि, तिजारत और व्यापार से प्राप्त करता है इसलिए ऐसे मज़दूर यूनियनवाद को, जो विभन्न प्रकार के राजनैतिक परिवर्तन होने पर भी समान गति से चलता रहे, हर चरण पर प्रोत्साहित करना चाहिए।

कोई भी व्यक्ति यह पूछ सकता है कि उद्योगों में स्थिरता तथा अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों का क्या अर्थ है।

ब्रिटेन में कोयला उद्योग में प्रतिवर्ष प्रायः एक हज़ार स्थानीय हड़-तालें होती हैं जिनमें भाग लेने वालों की संख्या अधिकांशतः कम होती है, परन्तु इनमें २५०,००० काम के दिन बरबाद हो जाते हैं। वहाँ पाँच लाख से ऊपर खनिक काम करते हैं, इसका अर्थ यह हुआ कि २५० काम

के दिनों के वर्ष में प्रति खनिक औसतन आधे दिन के काम की हानि हुई, अर्थात् शत-प्रतिशत के बदले ९९.८ प्रतिशत दिन ही काम हुआ।

जहाज़ निर्माण तथा मरम्मत और मोटर कारखानों में भी १०० में से ९९ दिन काम होता है। गृह-निर्माण कार्य में प्रति व्यक्ति प्रतिवर्ष काम के कुल २,२५० घण्टों में से केवल २ घण्टों का नुकसान होता है। सारे उद्योगों के कार्य को मिला कर देखने से पता चलता है कि हड़तालों के कारण एक वर्ष के पाँच अरब काम के दिनों में से पचास लाख काम के दिनों की हानि होती है, जिसका अर्थ है कि प्रति श्रमिक प्रतिदिन तीन मिनट की हानि होती है।

उक्त आंकड़े श्रम-मन्त्रालय के गज़ट पर आधारित हैं। यह गज़ट एक अधिकृत सरकारी प्रकाशन है। मन्त्रालय के आंकड़ों में अधिकृत और अनधिकृत हड़तालें शामिल हैं तथा इसमें वे दिन भी शामिल हैं जिन दिनों बहुत से मज़दूर हड़ताल के कारण काम पर नहीं जा सकते। ब्रिटेन में यद्यपि सुरक्षा के साधनों का मान ऊंचा है, औद्योगिक दुर्घटनाओं से हड़तालों के मुकाबले आमतौर पर पाँच गुना समय नष्ट होता है, किसी न किसी बीमारी के कारण काम के जितने दिनों की हानि होती है वह हड़तालों द्वारा होने वाली हानि से अस्सी गुना अधिक है।

जो भी कार्य शत-प्रतिशत नहीं होता उसमें सुधार की हमेशा गुंजाइश होती है। यदि निष्प्राण नियमों के आधार पर चला जाय तो शत-प्रतिशत यथार्थता प्राप्त करना बहुत आसान है परन्तु मनुष्यों से काम लेना एक भिन्न बात है—इनमें असफलता का परिमाण निश्चित रूप से ज़्यादा होगा। फिर भी उक्त सरकारी आंकड़े एक ऐसी उपलब्धि के द्योतक हैं जिसे काफी हद तक "औद्योगिक स्थिरता" कहा जा सकता है।

सामान्यतः हड़तालों के समाचार खराब समाचार हैं और इसी कारण उन्हें मोटी-मोटी सुर्खियां देकर विस्तार के साथ छापा जाता है। फलतः लोग मज़दूर यूनियनों का हड़तालों के अलावा किसी और वस्तु से संबंध नहीं जोड़ते। यह एक असंगत धारणा है क्योंकि वास्तव में यदि

मजदूर यूनियनें प्रबन्धकों के साथ मिलकर एक ऐसे उचित कार्य प्रणाली का स्रजन न करें जिससे दोनों पक्ष संतुष्ट होते हों तो स्थानीय हड़तालें इतने बड़े पैमाने पर हो सकती हैं जो सारे राष्ट्र में अव्यवस्था पैदा कर सकती हैं।

ब्रिटेन में होने वाली अधिकांश हड़तालें स्थानीय और अनधिकृत होती हैं, अर्थात् पहले यूनियन से सम्पर्क स्थापित किए बिना ही श्रमिकों के छोटे दल हड़ताल कर देते हैं। इस प्रकार की हड़तालें वर्ष में प्रायः एक हज़ार बार कोयला उद्योगों में होती हैं। लगभग इतनी ही हड़तालें दूसरे उद्योगों में कुल मिला कर होती हैं।

कभी-कभी प्रबन्धक और यूनियन मिलकर किसी कठिनाई का समाधान ढूंढ़ते ही रह जाते हैं। परन्तु समाधान जल्दी नहीं किया जा सकता, इसलिए श्रमिकगण कानून अपने हाथ में ले लेते हैं और यूनियन की सलाह के विरुद्ध हड़ताल कर देते हैं। कभी-कभी हड़ताल किसी छोटी-सी घटना को लेकर ही तो जाती है और चूंकि श्रमिकों का क्रोध बहुत अधिक होता है इसलिए वे तुरन्त ही काम छोड़ देते हैं और उसके बाद यूनियन को स्थिति से अवगत कराते हैं।

अनिधिकृत हड़तालों की लपेट में आनुपातिक दृष्टि से कम लोग आते हैं तथा ऐसी हड़तालें थोड़े काल तक ही चलती हैं। ऐसी कुछ हड़तालें कार्य के सीमांकन से सम्बन्धित होती हैं, अर्थात् श्रमिकों का एक वर्ग किसी दूसरे क्षेत्र में एक श्रमिक को ऐसे काम पर लगा देने पर एतराज़ करता है जो परंपरागत उनका था। कुछ हड़तालें बोनस के संबंध में, कुछ हवा के आवागम के कुप्रबन्ध के कारण तथा कुछ किसी श्रमिक को बर्खास्त कर दिए जाने के कारण होती हैं—यह इसलिए कि उसके साथी, उसकी बर्खास्तगी को नाजायज़ समझते हैं। हड़ताल तो किसी भी कारण से हो सकती है।

कभी-कभी हड़ताल का कारण मामूली सा प्रतीत होता है परन्तु वास्तव में वह तो दीर्घकाल से इकट्ठे हो रहे रोष और उत्तेजना का

अंतिम बिंदु होता है। बर्फ के बहते हुए पहाड़ की भांति, जो कुछ ऊपर उठा दिखाई देता है वही तो सब कुछ नहीं है उसके नीचे छिपी बह रही धार भी तो है। एक कारखाने में जिस बात पर हड़ताल हो जाती है वैसी ही कठिनाई का दूसरी जगह सही व नियमित रूप से उपाय ढूंढ निकालने के कारण बिना कठिनाई के समाधान हो जाता है। चूंकि दोनों कारखानों में समस्या एक ही है, इसलिए फर्क सिर्फ कारखाने के वातावरण और आपसी संबंध में होता है।

एक वाजिब ऊँचे जीवन मान के लिए जो योगदान एक कारखाने की नवीनतम मशीनों और सुयोग्य संगठन व प्रबंध का होता है उतना ही महत्वपूर्ण योगदान ऐसे औद्योगिक सम्बन्ध का होता है जिससे उद्योग में स्थायित्व आए। उत्पादन में वृद्धि तथा किस्म में सुधार अच्छे औद्योगिक संबंधों पर उतने ही अवलम्बित हैं जितने किन्हीं अन्य बातों पर। उत्पादन, जो राष्ट्र की संपदा का स्रोत है, श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा का आधार तो है ही साथ ही अच्छे वेतनों और काम की वाजिब सुविधाओं का भी आधार है।

ये सब सुख सुविधायें, जैसे मकान, स्वास्थ्य संबंधी सुविधाएँ, पुस्तकालय, स्कूल, सड़कों की रोशनी भी तो हमें तभी उपलब्ध हो पाती है जब स्थानीय प्रशासन और सरकार सर्वसाधारण और कम्पनियों से कर और किराया के रूप में अच्छी खासी रकम वसूल कर पाते हैं। ये कर और किराया जिनसे जीवन मान ऊँचा उठता है भी तो औद्योगिक उत्पादन पर आश्रित हैं। इसलिये अच्छे औद्योगिक संबंध, वास्तव में जीवन मान और जनतंत्रवादी विकास और नई सभ्यता की जड़ हैं। इसलिए यूनियन अपने सदस्यों की भलाई हेतु अच्छे और फलते फूलते उत्पादन के लिए प्रयत्नशील रहती है।

यूनियनें कारखानों में सुरक्षा के प्रबंध और औद्योगिक दुर्घटनाओं को मिटाने में भी लगी रहती हैं। इस सुरक्षा प्रबन्ध के लिए कारखाने की संयुक्त कमेटी, जिनमें प्रबन्धकों के प्रतिनिधि भी हों तथा कर्मचारियों

के चुने हुए सदस्य दोनों के लिए बहुत अधिक लाभदायक सिद्ध होती है। कभी-कभी प्रबन्धकगण संयुक्त कमेटियां बनाने में हिचकते हैं और यदि वे इसे स्वीकार भी कर लेते हैं तो वे इस बात के लिए अनिच्छुक प्रतीत होते हैं कि श्रमिकों के प्रतिनिधियों में केवल वे ही श्रमिक शामिल किए जायँ जो यूनियनों के सदस्य हों। यह दूरदर्शिता की बात नहीं है, कारण जो श्रमिक चुनाव में जीतेंगे वे मुख्य रूप से यूनियन के सदस्य ही होंगे क्योंकि वही संगठित श्रमिक हैं। संयुक्त कमेटियों में श्रमिक यूनियन-वादियों को रखना प्रबन्धकों के दृष्टिकोण से भी ठीक होता है क्योंकि क्या वाजिब है और क्या ग़ैर-वाजिब इस विषय पर वे श्रमिक यूनियन की सलाह प्राप्त कर सकेंगे और यूनियन ऐसा केन्द्र होता है जिसके पास कहां क्या कार्य विधि है इस संबंधी समाचार आते रहते हैं।

यदि श्रमिक केवल अपने कारखाने की घटनाओं के बारे में ही जानें और दूसरे कारखानों से तुलना न कर पायें तो वे ऐसी मांगे पेश कर सकते हैं जो प्रबन्धक पूरी नहीं कर सकते। ऐसी मांगों की तुलना उस बालक की मांग से की जा सकती है जो आसमान में चमकते चन्द्रमा को देख उसे पाने की मांग कर बैठता है। ऐसे समय उन मज़दूरों को यूनियन की सीख पर चलना उचित होगा बनिस्बत कि प्रबन्धक उन्हें वही सीख दें।

यदि यूनियन के सदस्य कारखाने में ग़ैर-वाजिब और रुकावट डालने वाली कार्यवाहियां करने लगें तो वे प्रबन्धक जो यूनियन को स्वीकार कर लेते हैं, हर समय यूनियन के पास सलाह और सहायता के लिए जा सकते हैं। उदाहरणार्थ यदि यूनियन के साथ हुए समझौते में काम शुरू करने और समाप्त करने का समय, और भोजन करने का समय निर्धारित है तो प्रबन्धकों को उस समझौते के आधार पर अनुशासन बरतने का अधिकार है। अनुशासन भंग करने वालों के खिलाफ़ कार्यवाही करने में उनके हाथ बहुत मज़बूत हो जाते हैं, क्योंकि उनका समझौता उस यूनियन के साथ हुआ था जो श्रमिकों की प्रतिनिधि थी तथा

उसमें लिखी शर्तें किसी से सलाह किये बिना केवल मिल-मालिकों ने नहीं बनाई थीं। यूनियन अपने सदस्यों के गुटों द्वारा उस समझौते को तोड़ा जाना उतना ही नापसन्द करती है जितना कि वह प्रबन्धकों द्वारा उसका तोड़ा जाना बुरा समझती है। एक यूनियन किसी समझौते पर अमल कराने के लिए प्रबन्धकों के साथ निश्चय ही सहयोग कर सकती है परन्तु उसे अपने को प्रबन्धकों का साधक नहीं बनाना चाहिए। कोई भी प्रबंधक यह नहीं चाहेगा कि यूनियन प्रबन्धक का कार्य करने लगे। परन्तु कभी-कभी जब अनुशासन के कठिन और अप्रिय कार्य सामने आते हैं तो कुछ प्रबन्धक यह कोशिश करते हैं कि यूनियन को ऐसा निर्णय करने के लिये मजबूर किया जाये, जो निर्णय वास्तव में प्रबन्धकों को लेना चाहिए और जिसके लिए उन्हें वेतन मिलता है।

यूनियन का दृष्टिकोण हमेशा यह रहता है कि उद्योग विशेष के उत्पादन की बाज़ार में भर पूर मांग हो और श्रम सुरक्षा के आधार पर पूरा रोज़गार उसके सदस्यों को उपलब्ध रहे। उनके लिए उक्त बातें उतना ही महत्व रखती हैं जितना कि वे प्रबन्धकों और शेयर-होल्डरों के लिए महत्व रखती हैं। यह कहा जा सकता है कि ये बातें यूनियन के सदस्यों के लिये शेयर-होल्डरों से अधिक महत्वपूर्ण हैं क्योंकि यदि किसी श्रमिक की किसी फर्म से नौकरी छूट जाये तो उसकी सारी आय उस समय तक के लिए समाप्त हो जाती है जब तक कि वह दूसरी नौकरी न प्राप्त कर ले, जो मुश्किल कार्य हो सकता है। परन्तु यदि किसी शेयर-होल्डर को एक फर्म से डिविडेन्ड (लाभ) न मिले तो यह नहीं समझा जाना चाहिए कि उसकी सारी आमदनी समाप्त हो गई है, क्योंकि पूंजी लगाने वाले अधिकांश लोग अपनी सारी पूंजी एक ही संस्थान में तो लगा नहीं देते।

संयुक्त विचार-विनिमय प्रणाली द्वारा यह सम्भव है कि प्रबन्धक श्रमिकों को उनके प्रतिनिधियों द्वारा ऐसे मशीनरी और औद्योगिक परिवर्तनों की सूचना दे सकते हैं जो समय-समय पर वे करते रहते हैं।

श्रमिकों को प्रबन्धकों द्वारा की जाने वाली तब्दीलियों की अफवाहों से अधिक चिन्तित करने वाली और कोई दूसरी बात नहीं है। कभी-कभी दीर्घकाल तक मनमुटाव बने रहने से अधिक हानि हो सकती है जब कि छुटपुट अल्पकालिक हड़ताल से हानि कम होती है।

यदि कोई व्यक्ति आधी कहानी सुने और उसकी कल्पना शक्ति तीव्र हो तो बाकी की कहानी वह घड़ सकता है। अल्पकाल में राई का पहाड़ बन जाता है। एक कहावत है कि "सच्चाई जब तक चलने की तैयारी कर पाती है उतनी देर में झूठ सारे संसार का चक्कर काट लेता है।" लोगों को दूसरे या तीसरे मुंह से अच्छे या बुरे समाचार मिलें इससे अधिक दुखदायी कोई दूसरी बात नहीं है, खासतौर पर उस समय जब वे सीधे प्रबन्धकों से ही सुने जा सकते थे। बहुत से अच्छे कार्यों का लागू किया जाना बिना जरूरत के कड़वा बन सकता है यदि उसे उचित तरीके से बताने के बदले छिपा कर प्रकट किया जाय।

प्रबन्धकों के लिए यह उचित है कि कारखाने की संयुक्त कमेटी के सम्मुख परिवर्तन के समाचार देते रहें। ऐसा कर प्रबन्धक श्रमिकों से परिवर्तनों के सम्बन्ध में विचार-विनमय कर सकते हैं और इससे गड़बड़ होना रुक जाता है।

इसी बात को समझने के लिए एक उदाहरण ले लें। एक कम्पनी को, जिसके पास बड़े-बड़े नये आर्डर थे, काम पूरा करने के लिये नई मशीनें लगाने की जरूरत पड़ी। वे यह जानते थे कि उन्हें चलाने के लिये अधिक श्रमिकों की आवश्यकता पड़ेगी। नई मशीनों के पहुँचने के ६ घण्टे के अन्दर, जबकि वे खुली भी नहीं थीं, यह अफवाह फैलनी शुरू हो गई कि इन मशीनों में से हर एक दस मशीनों का काम करेगी। किसी एक व्यक्ति ने, जो शेखी बघारने में पीछे नहीं रहना चाहता था बताया कि उसने उन लोगों की सूची देखी थी जिन्हें नौकरी से हटाया जाने वाला था। एक और आदमी निकल आया जिसे इस बात की जानकारी थी, क्योंकि वह एक ऐसे व्यक्ति को जानता था, जो एक अन्य

व्यक्ति को जानता था, जिसने उन बर्खास्तगी के नोटिसों को टाइप किया था। इस श्रमिक के अनुसार इस शनिवार या इससे अगले शनिवार को नोटिस दिए जाने वाले हैं। गप मारने वाले इस श्रमिक ने यह भी बताया कि वह निश्चित रूप से नहीं जानता है कि किस शनिवार को वे नोटिस दिये जाने हैं।

सचाई यह थी कि नई मशीनें पुरानी मशीनों से ज़्यादा अच्छी थीं और सारी अफवाह में केवल इतनी ही सचाई थी। (कुछ समय के बाद इन नई मशीनों के कारण ही श्रमिकों के वेतन बढ़े और काम के घण्टे कम हुये) परन्तु इस बीच सारा कारखाना असन्तोष से भर गया जिसका एक परिणाम दस दिन की हड़ताल होना था।

इसी बात के दूसरे परिणाम बहुत खराब थे। उचित सम्बन्धों का सारा वातावरण थोड़े काल के लिये नष्ट हो गया और पुनः आश्वासन स्थापित किये जाने में महीनों लग गये थे। विश्वास स्थापित करने में वर्षों लगते हैं, उसे नष्ट एक क्षण में किया जा सकता है और उसके पुनः संस्थापन में पहले से भी अधिक समय लगता है।

यह कहा जा सकता है कि गम्भीर ट्रेड यूनियनवाद प्रबन्धकों के लिये उतना ही मूल्यवान है जितना कि श्रमिकों के लिये और इसके परिणामस्वरूप जो सम्बन्ध स्थापित होते हैं वे समस्त राष्ट्र के लिए मूल्य-वान हो सकते हैं। उद्योग अच्छे सम्बन्धों के आधार पर ज़्यादा अच्छी तरह से चलते हैं।

कभी-कभी शुभ विचार रखने वाले लोग सोचते हैं कि यदि दूसरे लोग उद्योग में दो पक्षों की बात करना बन्द कर दें तो ज़्यादा अच्छा हो। यह बात सदिच्छापूर्ण है। परन्तु ऐसे दो पक्षों का विचार करना बहुत सुखद होगा जो एक ही उद्देश्य के लिये काम करते हों, एक दूसरे के गुणों को स्वीकार करते हों, नियमों को समझते हों और उनका पालन करते हों। यदि ऐसा हो तो दोनों पक्षों की बात से कुछ भला ही होगा।

दर्शक लोग ऐसे बढ़िया मैच को बहुत आनन्द के साथ देखेंगे जो बुरे खेल के कारण बीच में रोका न जाये, खिलाड़ियों में एक दूसरे के प्रति आदर की भावना का होना तथा दर्शकों में खेल के गुणों के प्रति आदर भाव होना यह भी खेल के भविष्य के लिये बहुत अच्छा होगा।

९
श्रमिक यूनियन और उत्पादन

जो साधन उपलब्ध हैं उन्हीं की परिधि में किस प्रकार का परिवर्तन किया जाय ताकि औद्योगिक उत्पादन बढ़ सके। ऐसे परिवर्तन लाने के लिए जो यंत्रवत् अध्ययन किये जाते हैं उन्हें "समय और रीति का अध्ययन" या "कार्य विधि का अध्ययन" कहते हैं। इसी प्रकार के दूसरे अध्ययन में श्रमिक के वातावरण या कार्य विशेष का अध्ययन यह देखने के लिए किया जाता है कि कार्य-व्यवस्था को बदलकर उस कार्य को करने वाले श्रमिकों को कैसे राहत दी जा सकती है ताकि उन पर शारीरिक व दिमागी दबाव कम पड़े। इसके आलावा एक प्रकार का यंत्रवत अध्ययन का तरीका और भी है जिसे "सिबरनेटिक्स" कहते हैं, जिसके द्वारा यह परखा जाता है कि लोगों का मस्तिष्क उस काम के संबंध में, जो वे करते हैं, किस प्रकार विचार करता है। कभी-कभी श्रमिकगण इन तीनों प्रकार के अध्ययन को "स्वचालित यंत्र" के नाम से भी पुकारते हैं। हां, स्वचालित यंत्रों में ये तीनों बातें निहित हैं।

श्रमिक यूनियनवादी आमतौर पर यह दृष्टिकोण अपना सकते हैं कि यद्यपि समस्त संसार के आगे बढ़ते रहने पर कोई भी उद्योग स्थिर नहीं रह सकता, फिर भी इन परिवर्तनों को लाते समय सतर्कता बरती जानी चाहिए। यह एक वाजिब प्रतिक्रिया है। यदि किसी उद्योग में उन्नति के नए साधनों तथा तकनीक का प्रयोग किया जाना है तो वह श्रमिकों के व्यक्तिगत रोजगार पर प्रभाव डालेगी तथा श्रमिक यूनियन का काम यही है कि वह अपने सदस्यों को संरक्षण दे। परन्तु संरक्षण का अर्थ उन्नति को रोकना नहीं है। उसे रोकना तो किसी प्रकार सम्भव नहीं है। उन नए तरीकों के लागू करने में सिर्फ कुछ देरी की जा सकती है, परन्तु, जल्दी या देर से—और जल्दी ही की सम्भावना अधिक है—उद्योग को

चालू रखने के लिए यह ज़रूरी होगा कि उसमें नए तरीकों का प्रयोग शुरू किया जाय।

इसलिए श्रमिक यूनियन के नेता खासतौर पर अपने को उद्योगों की नई तकनीकी से भिज्ञ रखते हैं और इस प्रकार अपने सदस्यों को इन नए तरीकों को अपनाने में मदद करते हैं। वे इस बात का भी ध्यान रखते हैं कि नये तरीकों को अपनाने में कम से कम उखाड़-पछाड़ हो।

सदस्यों के हितों की रक्षा करने के बहुत से तरीके हैं। यदि लोगों का उद्योगों में साझेदारी का विचार हो तो मशीनों के स्वचलित होने से जो लाभ हो उसका कुछ हिस्सा सबको मिलना चाहिए। नए और ज़्यादा अच्छे तरीकों के प्रयोग के कारण जो अधिक पूंजी लगती है, उस पर अधिक लाभ होना चाहिए। कारण लोग जब पूंजी लगाते हैं तो वे अधिक लाभ की आशा से ही लगाते हैं।

फैक्टरी के कर्मचारियों को बेहतर वेतन, कम घंटे काम और लम्बी छुट्टियों के रूप में इसका लाभ मिलना चाहिए। वह लाभ चाहे तुरन्त न मिले परन्तु इसका निश्चित वायदा हो या इस संबंध में कोई समझौता हो या जबानी फैसला हो। समाज को, जिसमें मुख्य रूप से कर्मचारी और उनके बहुत से साथी श्रमिक यूनियनवादी होते हैं, भी यह लाभ मिलना चाहिए ताकि आवश्यकता की जो चीज़ें बनाई जाएं उनका मूल्य कम हो।

स्वचालित यंत्रीकरण से यह सब कुछ हो सकता है और वास्तव में होना चाहिए। कम काल में अधिक सामान के उत्पादन से—जो वास्तविक सम्पत्ति है—उद्योगों के श्रमिकों का जीवन मान ऊंचा उठ जाना चाहिए। इससे सरकार को भी करों द्वारा ज्यादा आमदनी होने की संभावना होती है। परिणामतः इस आमद से उन सामाजिक कार्यों को करने में मदद मिलती है जो आधुनिक समाज में आवश्यक हैं। नए तरीके एक दिन में लागू नहीं किए जा सकते। ऐसा करना असम्भव है। इससे पहले कि नए तरीकों को चालू किया जाए उन पर विचार करना पड़ता है और

वह विचार प्रबन्धकों के मस्तिष्क में उन्हें चालू करने से बहुत पहले ही आता है।

नये उपकरण रातों-रात तो नहीं लगाये जाते। ऐसा करना सम्भव ही नहीं है। इन्हें लगाने और चालू करने के पहले इन पर गहन विचार करना पड़ता है; और प्रबन्धक को इन्हें लगाने के पहले बहुत अर्से तक इन पर और इनसे उत्पन्न होने वाली समस्याओं पर विचार करते रहना पड़ता है।

इस प्रकार के विचार के बाद नई मशीनों और उनके तरीकों के सम्बन्ध में विस्तृत पूछताछ की जाती है। प्रबन्धकों के दिमाग में जब यंत्र संचालित औद्योगीकरण का विचार उत्पन्न होता है, यदि तब ही से वे श्रमिकों के साथ बातचीत आरम्भ कर दें और उन्हें अपने विचार बतायें—उन्हें यह बताएं कि नए तरीके किस प्रकार लागू करने का उनका विचार है, तथा उनसे उन्हें क्या लाभ होंगे—तो उचित होगा। यदि श्रमिकों को उनके चुने प्रतिनिधियों द्वारा शुरू से ही सारी परिस्थिति से अवगत रखा जाय तो उनमें से अधिकांश श्रमिक चिन्ताग्रस्त नहीं होंगे या भयभीत होकर इधर-उधर नहीं भागेंगे।

स्पष्टत: प्रबन्धक तुरन्त ही इस बात में दिलचस्पी लेने लगेंगे कि मूल्यों में कमी और अधिक उत्पादन होने के कारण नई मण्डियां हासिल करने की क्या सम्भावनाएं हैं। इसके फलस्वरूप ज़्यादा बड़े कमीशन, वेतन, और भत्ते भी दिए जाएंगे। श्रमिक लोग इन परिवर्तनों को अधिक घबराहट की दृष्टि से देखेंगे; क्योंकि इन पर उनका बहुत कुछ निर्भर करता है। क्या उनकी नौकरी चली जाएगी? यदि बेरोज़गारी बढ़ जाए और श्रमिक अपनी नौकरी खो दें तो उनका क्या होगा? क्या उन्हें अपने घर पर लौटना पड़ेगा? यदि ऐसा करना पड़ा तो उन्हें क्या सहायता दी जाएगी? संक्षेप में उन्हें इसकी क्या गारंटी दी जा सकती है कि उनके जीवन मान को हानि नहीं पहुँचेगी, वे किस प्रकार का संरक्षण प्राप्त कर सकते हैं? उन आशापूर्ण परिणामों के प्रति वे भी प्रबन्धकों

के समान ही उत्साहित होंगे। परन्तु यदि ये आशाएं पूर्ण न हों तब क्या होगा? जो श्रमिक इस प्रकार उत्कंठित नहीं होता वह विचित्र ही होगा। प्रबन्धकों को आशा करनी चाहिए कि इस प्रकार के कई प्रश्न उनसे पूछे जायेंगे।

अधिकांश हालतों में प्रबन्धक कुछ भी गारंटी नहीं दे सकते क्योंकि जब तक परिवर्तन होना शुरू नहीं हो जाता वे उनके परिणाम निश्चित रूप से नहीं जान सकते। वे तो वास्तव में इतना ही जानते हैं कि कुछ परिणाम निकलना संभव है। दूसरे शब्दों में यह प्रबन्धकों के निर्णय का प्रश्न बन जाता है और फिर एक नया प्रश्न सामने खड़ा हो जाता है, अर्थात् श्रमिकों का प्रबन्धकों के निर्णय करने की योग्यता में कितना विश्वास है।

उनके आपसी सम्बन्ध जितने नज़दीकी होते हैं उतना ही अधिक वे एक दूसरे की इज़्ज़त और विश्वास करते हैं। किसी भी प्रबन्धक को यह अधिकार नहीं होता कि वह श्रमिकों से अपने फैसले के प्रति अन्ध-विश्वास की आशा करे। ज़िम्मेदार प्रबन्धक अपने कर्मचारियों को पूरी तरह विश्वास में लेना चाहेंगे और उसके लिए यह सम्भव भी है। इस काम के लिए यूनियन के प्रतिनिधियों का सहारा लेना भरोसेपूर्ण तरीका है। कारण इन्हीं प्रतिनिधियों को श्रमिकों का विश्वास प्राप्त होता है ताकि वे उनके हितों का ध्यान रख सकें।

बहुतायत या छटनी श्रमिक और उसके गृहस्थ के लिए विनाशकारी हो सकती है। और कोई भी स्वाभिमानी श्रमिक, अपने गृहस्थ के लिए सदा के लिए, हर सम्भव अच्छा प्रबन्ध करना चाहेगा। दूसरे वह अपने साथियों और सहकर्मचारियों के प्रति भी इसी प्रकार आश्वस्त होना चाहेगा। कोई भी श्रमिक जो इन सब की भलाई के प्रति चिंतित न हो अपने मालिक के प्रति भी कोई सद्‌भावना नहीं रख सकता।

प्रबन्धकों की "अग्रिम विचारधारा" तथा यूनियन के प्रतिनिधियों की उसके प्रति दायित्वपूर्ण प्रतिक्रिया बड़े पैमाने पर धीरे-धीरे परिवर्तन

लाना सम्भव कर देगी। इस अवकाश में ऐसे कदम उठाये जा सकते हैं जिनके द्वारा इन परिवर्तनों के दुष्प्रभावों को कम किया जाए और बहुत सी अनावश्यक कठिनाइयों से बच निकला जाय।

कभी-कभी नई मशीनों के आने से पूर्व महीनों तक ऐसा प्रबन्ध किया जाना सम्भव होता है कि यदि कोई श्रमिक किसी कारण वश अपनी नौकरी छोड़ कर चला जाय तो उसका रिक्त स्थान भरा नहीं जाता। उसके स्थान पर काम का पुनः बटवारा करके रिक्त स्थान का कार्य उपलब्ध कर्मचारियों में ही बांट दिया जाता है। इसका अर्थ निश्चित घन्टों के अतिरिक्त ओवरटाइम काम करना हो सकता है—या तो नियमित दरों पर और—या इस विशेष आवश्यकता को पूरा करने के लिए यूनियन द्वारा तय कराई गई विशेष दरों पर। फिर जब श्रमिकों के बाहुल्य की घोषणा होती है तो छटनी में एक व्यक्ति कम गिना जाता है।

श्रमिकों के बाहुल्य की घोषणा करने के सम्बन्ध में जो तरीके या सिद्धान्त अपनाये जायें उस सम्बन्ध में विचार विनिमय किया जा सकता है। जिस सिद्धान्त को विस्तृत रूप से अमल में लाया जाता है वह है "बाद में आया पहले जाय"। इसमें एक प्रकार का रूखा न्याय और औचित्य है। स्थानीय रोज़गार दिलवाने वाले दफ्तरों को ऐसी छंटनी की सूचना दी जा सकती है ताकि यदि दूसरे किसी कारखाने से "रिक्त स्थान" की सूचना मिले तो पहला अवसर इस कम्पनी के स्वेच्छा से छोड़ने वाले व्यक्ति को दिलवाया जाये।

जिन श्रमिकों ने अपने निजी प्रयास से दूसरी नौकरियां प्राप्त कर ली हैं उनको स्थान परिवर्तन करने में जो खर्च करना पड़े वह सहायता के रूप में दिया जाना बुद्धिमत्तापूर्ण कार्य है। दूसरी सहायता वह अनुदान है जिसका सम्बन्ध नौकरी के काल से होता है। कुछ वृद्ध कर्मचारियों के लिये, जो आगे काम न करना चाहें उन्हें पेन्शनें दी जा सकती हैं तथा अन्य कर्मचारियों को वेतन के साथ पुनः शिक्षा देना लाभप्रद हो सकता है।

चाहे कोई व्यक्तिगत उद्योग हो चाहे राजकीय परिवर्तन करते समय उपरोक्त प्रकार से विचार-विनिमय और प्रबंध करना ज़रूरी है। तकनीकी ज्ञान के उन्नत होने के साथ-साथ नई और आश्चर्यजनक मशीनें बन रही हैं तथा सारे संसार में काम में लाई जा रही हैं। उनका ढांचा अक्सर पेचीदा होता है यद्यपि उनको चलाना आसान होता है। वे मशीनें जितनी अधिक स्वचलित होती हैं उतना ही अधिक काम करती हैं और उतनी ही कीमती होती हैं। छोटी फर्मों के लिये उनको खरीदना दुर्लभ होता है और इसी कारण जैसा पहले होता रहा है वैसा ही भविष्य में होगा अर्थात्, छोटी फर्मों को दूसरी फर्मों के साथ मिलकर बड़े संस्थान बनाने पड़ेंगे ताकि इन मशीनों को खरीदने के लिए पर्याप्त पूंजी का प्रबंध किया जा सके और उसके प्रयोग की काफी गुंजाइश हो ताकि उस पर किये जाने वाले व्यय को न्यायोचित बताया जा सके। जिस जगह एक कारखाने या फर्म के आधार पर यूनियन बनी है वहां उन कारखानों या फर्मों के मिल जाने पर यूनियनों के मिलने का प्रश्न भी उठेगा।

ऐसी हालतों में यह ठीक ही होगा कि छोटी और एकांकी यूनियन नई संगठनात्मक समस्याओं के बारे में पहले से ही सोच विचार करना शुरू कर दें। एक उद्योग विशेष की बीस या उतनी ही अलग-अलग छोटी यूनियनें, उद्योग के बड़े-बड़े संस्थान के सम्मिलन द्वारा उत्पन्न समस्याओं का समाधान नहीं कर सकतीं। इसलिये छोटी-छोटी यूनियनों को आपस में मिलकर बड़ी यूनियन में परिवर्तित हो जाना चाहिए। यह तरीका उन राष्ट्रीय यूनियनों का संघ बनाने से ज़्यादा अच्छा है, जो एक उद्योग या सेवा या कार्य को लेकर बनाई गई हों।

राष्ट्रीयकरण के पक्ष में जो दलीलें दी जाती हैं उनमें से एक यह है कि किसी भी उद्योग के अन्दर सर्वोच्च निपुणता प्राप्त करने के लिए जिस पूंजी और अनुसंधान की आवश्यकता होती है वह केवल राष्ट्रीय मिलकियत में ही उपलब्ध हो सकती है। मोटे तौर पर दलील यह है कि वह हर उद्योग जो किसी राष्ट्र के जीवन का प्रमुख अंग हो और अर्थ

नीति के लिए आवश्यक हो वह राष्ट्रीय संस्थान में राजकीय व्यवस्था में होना चाहिए ताकि राष्ट्रीय हित में ही उसका विकास किया जाय।

बहुत से श्रमिक यूनियनवादियों का विचार है कि यह सब कुछ उसी हालत में भली भांति किया जा सकता है जब कोई उद्योग राष्ट्रीय उद्योग हो। इसलिए यूनियनें स्वीकार करती हैं, वास्तव में यह आशा करती हैं कि किसी उद्योग के सफलतापूर्वक चलाये जाने के लिए यह आवश्यक है कि उसमें आधुनिकतम वैज्ञानिक और तकनीकी तरीकों का प्रयोग हो। एक सरकारी उद्योग, जिस पर सारे राष्ट्र का दायित्व है, स्पष्टतः ही उस उद्योग के श्रमिकों के दायित्व को भी स्वीकार करता है, परन्तु यदि श्रमिकों और राष्ट्र के हितों में विरोधाभास दिखाई दे, तो राष्ट्रीय हित को प्राथमिकता दी जाएगी।

अधिकांश राष्ट्रीय उद्योगों में सम्मिलित विचार विनिमय की व्यवस्था मौजूद है जो झगड़ों को कम-से-कम रखने की एक शक्तिशाली व्यवस्था है। इस व्यवस्था से औद्योगिक विवाद कम हो जाते हैं। इसमें सन्देह नहीं कि यदि यह व्यवस्था स्थापित न की गई होती तो झगड़ों की संख्या बहुत अधिक होती। यह विचार करना कि जब किसी उद्योग का राष्ट्रीयकरण किया जाता है तो यूनियन को प्रबन्धकों के हर निर्णय मानने चाहियें एक भौंडा विचार है।

यूनियन राजनैतिक परिवर्तनों को ध्यान में रखती है और इस बात की आशा करती है कि जिस सरकार विशेष का वह समर्थन करती है वह ऐसी परिस्थितियां पैदा करेगी जिनमें यूनियनों के लिए प्रबन्धकों के साथ यथासम्भव मेल-भाव से अपने औद्योगिक और आर्थिक कर्त्तव्यों का पालन करना संभव होगा। परन्तु राजनैतिक घटनायें और निर्णय हर कदम पर स्वयं आर्थिक परिस्थितियों को नहीं बदल सकतीं। कोई भी सरकार कपास और गन्ने की बढ़िया फसल की गारंटी नहीं दे सकती और न ही इन फसलों के होने पर यह निर्णय कर सकती है कि समुद्र पार के दूसरे राष्ट्र इसे खरीद लें अथवा दूसरे देशों के निर्माताओं, व्यापारियों

ग्रौर खपत करने वालों के लिए इसका भाव भी निश्चित नहीं कर सकती हैं। वे तो ऐसी अनुकूल परिस्थितियां पैदा करने की कोशिश कर सकती हैं जिससे व्यापारिक सम्भावनायें बढ़ें। सरकार बदलने मात्र से रास्ते में पड़े "केले के छिलके" साफ नहीं हो जाते। जो कुछ संभव है वह इतना ही है कि नई सरकार इन्हीं समस्याओं को भिन्न प्रकार से हल करने की कोशिश कर सकती है।

जो बात स्थायी है वह यह है कि सम्पत्ति केवल परिश्रम से ही पैदा की जा सकती है और यह कि उसे केवल उन स्थानों तक पहुँचाया जा सकता है जहां लोगों के परिश्रम के फलस्वरूप उसका सर्वश्रेष्ठ उपयोग किया जाए। कुछ कार्य वेतनों के बदले और कुछ निश्चित धन राशि के बदले किये जाते हैं, परन्तु वह चाहे कठिन शारीरिक परिश्रम हो चाहे मानसिक चिन्तायुक्त श्रम, चाहे वह हाथ से किया हुआ काम हो, चाहे दिमाग से, चाहे अपने आप करने योग्य प्रबन्ध सम्बन्धी या नियन्त्रण सम्बन्धी या क्लर्क का कार्य हो सब प्रकार के सम्पत्ति उत्पादन में काम ही का महत्व है।

सब से अधिक प्रभावशाली कार्य संगठित कार्य तथा संगठित कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाली संस्था श्रमिक यूनियन है। श्रमिक यूनियन सम्पत्ति उत्पादन के उस प्रमुख भाग का प्रतिनिधित्व करती है जिसे श्रमिक उत्पन्न करते हैं। उत्पादन में दूसरा महत्वपूर्ण भाग प्रबन्ध का है। यदि प्रबन्ध घटिया किस्म का है तो उससे राष्ट्र को नुकसान पहुँचता है। यह आधारभूत सिद्धान्त हर उद्योग पर लागू होता है चाहे वह व्यक्तिगत हो, चाहे सार्वजनिक; कम्पनी के रूप में और चाहे सरकारी हो। श्रमिक अपनी अच्छी प्रकार से गुज़र बसर करते हैं अथवा बुरी प्रकार से इसका दारोमदार उक्त तीनों प्रकार के उद्योगों की सफलता पर ही निर्भित होता है।

इन तीनों प्रकार के उद्योगों में से किसी एक में काम करने वाले व्यक्ति की पारिवारिक समस्याएं एक जैसी ही होती हैं। राष्ट्रीयकृत

उद्योग से वेतन प्राप्त करने वाला कर्मचारी भी उसे उन्हीं दुकानों में खर्च करता है जिनमें दूसरे प्रकार के उद्योगों में काम करने वाले कर्मचारी करते हैं तथा उसे भी एक जोड़ा जूतों और कपड़ों के लिए वही दाम देना पड़ता है जो किसी भी अन्य जगह के कर्मचारी को देना पड़ता है। इसलिए यूनियनें इनमें से किसी भी प्रकार के रोज़गार पाने के पक्ष या विपक्ष में भेदभाव नहीं करतीं।

किसी भी क्षेत्र की यूनियन के सदस्यों को चाहे वे निजी क्षेत्र के हों या राष्ट्रीय क्षेत्र के, हर क्षेत्र में अच्छे से अच्छा कार्य करना चाहिये। यदि किसी यूनियन के सदस्य ऐसा महसूस करने लगें कि उनके नेतागण केवल ऐसे उद्योगों को पसन्द करते हैं जिनके मालिक एक विशेष प्रकार के हों और इसी कारण उनके हितों का बलिदान किया जा रहा है तो बहुत जल्दी ही वह यूनियन या तो नये नेता चुन लेगी या उसके सदस्यों में कलह हो जायेगी। या, इससे भी खराब बात यह होगी कि उन सदस्यों द्वारा एक नई यूनियन का निर्माण कर लिया जायेगा, जो यह समझते हैं कि उनके नेताओं के पक्षपातपूर्ण व्यवहार से उन्हें हानि पहुँच रही है।

उद्योगों में निपुणता के कारण श्रमिकों को ऊंचा जीवन-यापन मान प्राप्त करने का अच्छा मौका होता है बनिस्बत कि उस स्थिति के जिसमें निपुणता क्षीण हो गई हो। कभी-कभी श्रमिक यह दलील देते हैं कि उत्पादन में वृद्धि का अर्थ बेरोज़गारी और जीवन मान का गिरना है। इसका उल्टा यह हुआ कि उत्पादन कम होने से रोज़गार में वृद्धि होगी और जीवन मान ऊंचा उठेगा। परन्तु यह मूर्खतापूर्ण बात है। पहनने के कपड़ों का कम निर्माण, भोजन में कमी, कम जूते, कम अस्पताल, और कम स्कूल बेरोज़गारों की सहायता में कमी लायेगी और कम पेंशनों का सम्मिलित अर्थ केवल जीवन मान का नीचे गिरना होता है इस आधारपर कोई भी श्रमिक यूनियन जीवन मानको ऊंचा उठाने के अपने आधारभूत लक्ष्य तक नहीं पहुँच सकती।

इसलिए आधुनिक श्रमिक यूनियनें केवल उत्पादन और उपज को ही बढ़ावा देना नहीं चाहतीं वरन् इसके साथ यह भी निश्चित कर देना चाहती हैं कि समाज को लाभ हो और उसे वस्तुओं का मूल्य कम देना पड़े; श्रमिकों को ज़्यादा अच्छे वेतन और काम की सुविधाएं मिलें और उपलब्ध लाभ का उचित वितरण किया जाए।

१०

श्रमिक यूनियन का नेतृत्व

सदस्यों द्वारा श्रमिक यूनियन के नेता से बहुत कुछ आशा की जाती है और ऐसा करना स्वाभाविक है। परन्तु प्रबन्धकगण और जनता भी उससे बहुत कुछ आस लगाते हैं। उसे चारों ओर से बिना मांगे और मुफ्त बहुत-सी सलाह मिलती है।

किसी भी श्रमिक यूनियन के नेता का पहला और प्रमुख दायित्व अपनी यूनियन के सदस्यों के प्रति होता है। उसे उन नीतियों को अमल में लाना होता है जो वे अपनी कान्फ्रेंसों में या किसी भी अन्य तरीके से निर्धारित करते हैं। कार्यकारिणी द्वारा किये गये निर्णय भी उसे सदस्यों द्वारा अमल कराने होते हैं।

ऐसे नेता को इन नीति सम्बन्धी मसलों पर निर्णय करने और दूसरे निर्णय लिये जाने से पूर्व एक बहुत अधिक महत्वपूर्ण कार्य करना पड़ता है। यह कार्य उस विषय पर, जिस पर सदस्यगण विचार कर रहे हों, अधिक से अधिक तथ्य इकट्ठे करने का है ताकि नीति निर्धारित करते समय पूरा मशविरा मिल सके। विचार विनिमय करते समय नेता को यूनियन के सदस्यों को सलाह देनी पड़ती है और उनका मार्ग दर्शन करना पड़ता है। इसलिए तथ्यों के आधार पर पहले उसे स्वयं कोई निर्णय करना चाहिए। अपने सदस्यों को राय देने के समय उसे उनके सामने तमाम तथ्य और दलीलें पेश करनी चाहिए ताकि उन्हें भी नेता के अनुरूप ही जानकारी प्राप्त हो सके। यदि वह अपने सदस्यों के विचारों को ठीक तौर पर समझ सके उसके निर्णय और अधिकांश सदस्यों के निर्णय साधारण परिस्थिति में एक जैसे ही होंगे।

कभी-कभी ऐसा भी होता है कि निर्णय का विशेष महत्व भले ही न हो फिर भी मौलिक महत्व के प्रश्नों पर नेता राय व्यक्त करे यह

आवश्यक हो जाता है। उस समय उससे यह आशा की जाती है कि वह अपना नेतृत्व प्रदर्शित करे और अपने सदस्यों का समर्थन प्राप्त करे। वह जो दृष्टिकोण पेश करे वह लोकप्रिय हो अथवा न हो, चाहे उसके पक्ष में तालियां बजें या उसको बार-बार टोका जाये—और विवादास्पद प्रश्नों पर ये दोनों बातें एक साथ भी होती हैं—उसे अपने विचार पेश करने चाहिए और ज़ोर देकर पेश करने चाहिएं। उस नेता की इज़्ज़त की जाती है जो निर्भय होकर सदस्यों के हितों में अपनी राय देता है, चाहे वह राय ठुकरा ही क्यों न दी जाए—जो बहुत कम होता है।

श्रमिक यूनियन के नेता को उस समय शर्माने की आवश्यकता नहीं है जब वह किसी विवाद में कम वोट पाकर हार गया हो। शर्म तो उस नेता को आनी चाहिए जो अपनी लोकप्रियता खोने के डर से चुप रहता है। वोट में हारा हुआ नेता भविष्य का सहारा ले सकता है यह सिद्ध करने के लिए कि वह ठीक था। ऐसे नेता की स्थिति दूसरे विवाद के समय मज़बूत हो जायगी।

श्रमिक यूनियन के नेता को अपने को नेतृत्व के लिए हमेशा तैयार करते रहना चाहिये। उसे अपना अधिकांश अव्यस्त समय सरकारी रिपोर्टों को पढ़ने में, अपनी यूनियन के उद्योग की हलचलों के सम्बन्ध में नवीनतम जानकारी प्राप्त करने में तथा अपने सदस्यों से, न केवल शाखा सभाओं की बैठकों में मिलकर बल्कि उनके सामाजिक उत्सवों पर उपस्थित रहकर घनिष्टता बढ़ाने में खर्च करना चाहिये। उसे यूनियन की सेवार्थ सदा उपलब्ध रहना पड़ता है तथा सदस्यों की आवश्यकताओं की देखभाल करना ही उसका प्रमुख कार्य है।

सदस्यों की समस्याओं के सम्बन्ध में उसके विचार सदा अग्रिम होने चाहिए। यह उसी का कार्य है कि वह न सिर्फ आगे घटने वाली घटनाओं का बल्कि उससे भी आगे घटने वाली घटनाओं का अन्दाज़ा लगा सके तथा जैसी भी परिस्थितियाँ पैदा हों उनका सामना करने के लिए तैयार हो।

कभी-कभी घटनायें नेता के पक्ष में घटती हैं परन्तु कभी न कभी वे निश्चित रूप से उसके विरुद्ध चली जाती हैं। समझदार नेता इस बात को हमेशा याद रखता है कि दूसरा ऐसा संघर्ष हो सकता है जिसमें वह हार जाये। इसलिए न तो वह अपनी विजय पर ढोल पीटता है और न अपनी पराजय पर अपने विरोधियों से कटु होता है। वह यह जानता है कि कल का दिन भी आएगा जब हवा रुख पलट सकती है। अपने विरोधियों के शुभ दिन पर भी वह शोक नहीं मनाता। इन सब हालतों में उसे एक दार्शनिक की तरह रहना पड़ता है।

चाहे जो कुछ हो उसे अपनी ईमानदारी क़ायम रखनी चाहिए; कारण यदि वह ईमानदारी खो देता है तो वह सदस्यों तथा मिलमालिकों का, जिनसे वह समझौते की बातचीत करता है, सम्मान खो देगा। बहस मुबाहसे की तरकीबों से विजय प्राप्त करने का लालच उसे त्याग देना चाहिए क्योंकि जिन लोगों से वह सौदेबाज़ी करता है वे मूर्ख या अनजान या अनुभवहीन नहीं होते हैं। वे प्रबन्ध के अनुभवी और क्रियाशील लोग होते हैं और यद्यपि एक बार उन्हें चकमा देना असंभव न हो परन्तु दुबारा फिर वे पकड़ में नहीं आते। उनके साथ ईमानदारी का व्यवहार करके नेता को अपनी प्रतिष्ठा बनानी पड़ती है, और फिर उसे सदा सुरक्षित रखना पड़ता है।

यदि नेता ईमानदारी से सौदेबाज़ी करने और मज़बूती से फैसले करने की प्रतिष्ठा अर्जित नहीं करता तो वह अपने सदस्यों के लिए सर्वोत्कृष्ट समझौते भी नहीं कर सकता। समझौता वार्ता करते समय वह जितना चाहे उतना सख़्त बने परन्तु जब उसने अपनी ज़बान दे दी तो उसे उससे पीछे नहीं हटना चाहिए और अपने सदस्यों की आलोचना के भय से उससे बाहर निकलने की कोशिश भी नहीं करनी चाहिये। उसने और उसकी कार्यकारिणी ने सदस्यों के नाम पर जो समझौता किया है उसे स्वीकार कराने के लिए उसे समझाने-बुझाने की अपनी सारी शक्ति लगानी पड़ सकती है, परन्तु ऐसा वह तभी कर सकता है

जब उसे यह विश्वास हो कि उपलब्ध परिस्थितियों में उसने जो फैसला किया है उससे अच्छा फैसला करना सम्भव नहीं था।

वह अपने सदस्यों को सही सलाह दे यह उसका कर्त्तव्य है। भड़-काने वाले भाषण देकर सदस्यों को अवास्तविक माँगें पेश करने के लिए उसे उभारना नहीं चाहिये। कोई भी बिगड़ा दिमाग़ व्यक्ति श्रमिकों को हड़ताल के लिए भड़का सकता है परन्तु बिना हड़ताल कराये सुविधाएं प्राप्त करवाने के लिए बुद्धि लड़ानी पड़ती है और यह दिमाग़ का काम है।

यूनियन की ओर से सौदेबाज़ी करने वाले व्यक्ति यदि उद्योग में स्थायित्व बनाये रख अपने सदस्यों के लिए ऊँचा जीवन मान प्राप्त कर सकें तो उससे सदस्यों और उनके परिवारों का भला हो सकता है। यह स्थिति मालिकों के लिए भी लाभप्रद होती है क्योंकि यदि उन्हें श्रमिकों के संघर्ष और हड़तालों के द्वारा अपने कारखानों के बन्द न होने का विश्वास हो तो उन्हें आगे की योजनायें बनाने में सहायता मिलती है। आखिर इन्सान की प्रतिक्रियाओं की भविष्यवाणी नहीं की जा सकती तथा ऐसा कोई बीजगणित या ट्रिग्नोमैट्री या रासायनिक विधि नहीं है जिसके द्वारा उनकी भावनाओं और कार्यों का अंकगणित के हिसाब के अनुरूप ठीक-ठीक निरूपण किया जा सके। हिसाब-किताब रखने वाले व्यक्ति और अंक शास्त्री कारखानों के हर कार्य का मान-चित्र बना सकते हैं। पर वे भी श्रमिकों के मनोभाव का मानचित्र नहीं बना सकते।

अगर उद्योगों में स्थायित्व है तो वह राष्ट्र के लिए भी लाभदायक होते हैं। इसलिये श्रमिक यूनियन के नेता का स्थायित्व के लिए भी एक दायित्व हो जाता है। एक सफल और सम्माननीय श्रमिक यूनियन नेता बनने के लिए ईमानदारी और साहस, विचारशीलता और निर्णय लेने की शक्ति और संलग्नता ये सभी गुण होने आवश्यक हैं। साथ ही साथ उसमें पर्याप्त काम करने की शक्ति भी होनी चाहिए क्योंकि जिसे श्रमिक यूनियन में काम करने के लिए चुना जाता है उसके लिए न तो वेतन की

दरें और न ही घण्टे निर्धारित हो पाते हैं। यह सत्य है चाहे वह विडम्बनापूर्ण सत्य ही क्यों न गिना जाए।

श्रमिक यूनियन के नेता को अपना पक्ष पेश करने के लिए जिस योग्यता की आवश्यकता होती है वह प्रयत्न करने पर प्राप्त की जा सकती है। सार्वजनिक सभा में भाषण देना खड़े होकर श्रोताओं पर शब्दों की बौछार करना नहीं है। विभिन्न प्रकार की सभाओं में भिन्न-भिन्न प्रकार के तरीके अपनाये जाते हैं। मिसाल के तौर पर किसी बड़े उत्सव पर—जैसे यूनियन के वार्षिक अधिवेशन, मई दिवस की सभा या मैदान में संगठित किया गया कोई सम्मेलन—दिया गया भाषण वैसा ही नहीं हो सकता जैसा उसी नेता ने वेतन की मांग सुनने वाले किसी न्यायालय के सामने दिया हो या किसी छोटे से कमरे में थोड़े से श्रोताओं के सामने दिया हो।

पहली बात जो कि जाननी चाहिए वह अपनी खुद की आवाज़ से आदी होना है। एकांत में ज़ोर-ज़ोर से पढ़ना एक अच्छा प्रारम्भ हो सकता है, इसके बाद किसी शीशे के सामने एकांत अभ्यास करना चाहिए जिससे वह अपने को उस रूप में भाषण देते हुए देख सके जिस रूप में श्रोता उसे देखेंगे। किसी बड़ी सभा में या किसी छोटे हाल में यदि पिछली पंक्ति में बैठा व्यक्ति सब कुछ साफ-साफ सुन रहा है तो अगली पंक्ति में बैठा व्यक्ति उसे लाज़मी तौर पर सुनेगा। चिल्लाने की आवश्यकता नहीं है हालांकि सभा में साधारण वार्तालाप से आवाज़ को ऊंचा उठाना पड़ता है; कभी-कभी आवाज़ को काफी ऊंचा करना आवश्यक होता है; हाँ, यदि माइक्रोफोन में बोलना हो तो दूसरी बात है। फिर भी यह महत्वपूर्ण बात है कि शब्दों का उच्चारण तनिक अधिक ज़ोर देकर किया जाए ताकि प्रत्येक शब्द का प्रभाव पड़ सके।

किसी बात पर ज़ोर देने के लिये हाथों को कन्धों की ऊंचाई तक ले जाकर स्पष्ट इशारे करने चाहिए। श्रोता वक्ता के चेहरे को देखते रहते हैं, साथ ही वे उसके इशारों को भी समझते हैं। गन्दी पोशाक और

गन्दी आदतें श्रोताओं को प्रभावित नहीं करतीं; बहुत से लोग इसे गन्दे मस्तिष्क की देन और एक शिथिल एवं उत्साहहीन दृष्टिकोण समझते हैं।

एक सजीव वक्ता, श्रोताओं के लिए आमतौर पर अधिक आकर्षक होता है बनिस्बत किसी बीमार से दिखने वाले व्यक्ति के। छोटे से दल में दिया जाने वाला भाषण औपचारिक होना चाहिए जब कि किसी न्यायालय के सामने पेश किया जाने वाला मामला नियमानुकूल होना आवश्यक है।

आमतौर पर भाषण देना इतना कठिन नहीं है जितना उसे तैयार करना। भाषण तैयार करना लेख लिखने से भिन्न है। छापे जाने वाले लेख को कई बार पढ़ा जा सकता है इसलिए उसमें एक बात को दुबारा दोहराने की आवश्यकता नहीं।

इसलिए निम्नलिखित शब्द याद रखना चाहिए :

पत्थर की तरह कठोर,

नदी की तरह स्वच्छ,

हड्डी की तरह साफ,

दो शब्द एक से बेहतर नहीं होते।

भाषण और लेख दोनों मूल में एक से होते हैं। वक्ता विषय पर विचार करे तथा उन श्रोताओं के बारे में सोचे जिन्हें वह सम्बोधित करेगा। सहूलियत के लिए भाषण के विषय पर विचार करते समय कागज़ के छोटे-छोटे टुकड़ों पर उन विचारों और वाक्यों को जो आपके दिमाग़ में आयें अलग लिख लें और उन दृष्टान्तों, उपमाओं, विरोधों, पक्ष और विपक्ष के तर्कों, निश्चित तथ्यों, सन्देहास्पद विषयों तथा संकेत प्राप्त करने के ज़रियों को भी नोट कर लें। विचार करते जायें और लिखते जायें। दिन के विभिन्न समयों में उस विषय पर विचार करें—बस में, रेलगाड़ी में, खाते समय—लेकिन नोट लेने के लिए कागज़ हमेशा पास रक्खें।

अगला कदम अपने अंकित विचारों को किसी क्रम में बाँधना है और जब तर्क से सम्बन्धित आशय इकट्ठे हो जायें तो उसके हर पहलू को

बढ़ाना और विस्तृत करना चाहिए। एक व्यस्त ट्रेड यूनियन अधिकारी के पास सारा भाषण लिखने का समय नहीं होता। यदि वह ऐसा करे तो ४० मिनट में दिये जाने वाला भाषण वह सात दिन में लिख पाये। ४० मिनट के भाषण का अर्थ ५,००० शब्द होते हैं और उन्हें लिखने में समय लगता है।

विस्तृत नोटों को एक बार क्रमबद्ध करने के बाद भाषण के हर बिन्दु से सम्बन्धित मुख्य शब्दों को एक पोस्टकार्ड पर इतना बड़ा करके लिख लें ताकि एक बार देखकर ही आप उन्हें पढ़ सकें और आपके भाषण में कोई बाधा न आये। ऐसा करने पर श्रोताओं के विचार प्रवाह में भी कोई रुकावट नहीं आएगी।

मान लो कि श्रोतागण उचित मूड में हैं और आपका समझाना मान सकते हैं ऐसी स्थिति में यह कदापि न कहें कि आपको विरोध की आशंका है, चाहे ऐसी आशंका हो ही। कठिन आघात करते समय भी विनीत रहें। नाटक न करें, स्वाभाविक रहना अधिक उचित और आसान होता है।

भाषण के पहले दो या तीन मिनट श्रोताओं को अपनी वाणी और उच्चारण का आदी होने दें। इस बीच श्रोता भाषण कर्त्ता को ध्यान से देख रहे होंगे और चेयरमैन द्वारा परिचय कराने के बाद स्थिरता से बैठे होंगे। वास्तव में ये तीन मिनट समय को गंवाना मात्र है।

अब भाषण के मुख्य विषय का प्रारम्भ समस्या का विश्लेषण करके करें; दूसरे, तथ्यों का वर्णन करें; तदन्तर फिर पक्ष या विपक्ष में दलीलें पेश करें और दृष्टान्त देकर श्रोतागणों को उस ओर ले जायें जिसे वक्ता सही दृष्टिकोण समझता है। और फिर, संक्षेप में सब तथ्यों को एक साथ रक्खें। और फिर अन्तिम चार या पाँच मिनट में सारे मामले को प्रभावकारी और ज़ोरदार तरीके से विश्वास के साथ श्रोताओं के सम्मुख रखकर भाषण को समाप्त कर दें।

वह वक्ता जो अन्त में घबड़ा जाता है तकलीफ में पड़ सकता है।

यदि भाषण समाप्त करते समय वह यह कहे कि "देखिए यही सारा केस है। मुझे दुख है कि मैंने बहुत समय लिया लेकिन...." तो श्रोताओं में से किसी होशियार आदमी का इतना ही चिल्ला देना पर्याप्त है, "इस पर हम सब सहमत हो सकते हैं।" इस पर हँसी फूट सकती है और इससे उसके भाषण का सारा प्रभाव खत्म हो सकता है। यदि ऐसा हो तो वक्ता का घर बैठना ही ज्यादा अच्छा होगा।

११

श्रमिक यूनियन की अर्थ-व्यवस्था

सन् १७६६ से पूर्व ब्रिटेन के कुछ भागों में श्रमिक यूनियनों को ग़ैरकानूनी करार दे दिया गया था तथा दूसरों को मुश्किल से सहन किया जाता था । १७६६ से १८२४ तक सब यूनियनें ग़ैरकानूनी थीं तथा समस्त श्रमिक यूनियनवादी "ग़ैरकानूनी व्यक्ति" समझे जाते थे ।

फिर भी कुछ यूनियनें गुप्त रूप से काम करती रहीं क्योंकि उस ज़माने में आज के समान मुस्तैदी से कानून को लागू नहीं किया जाता था । ग़ैरकानूनी होने की वजह से वे अपना कोष बैंक में नहीं रख सकती थीं, वैसे बैंकों पर उनका विश्वास भी नहीं था । इसलिए अधिकांश यूनियनों ने अपने कोष उन सरायों के मालिकों की सुरक्षा में रखे जहाँ वे अपनी साप्ताहिक बैठकें किया करते थे ।

लन्दन के बुरुश बनाने वालों की सोसाइटी, जिसकी बैठक ड्रूरीलेन में "क्रेवनहैड" नामक सराय में होती थी, के नियमों में १८०६ में लिखा गया था कि, "एक ऐसा सन्दूक रक्खा जाएगा जिसमें तीन भिन्न ताले लगें, जिनमें से दो की चाभी दो कार्याध्यक्षों के पास रहे तथा तीसरी सराय के मालिक के पास रहे ।" यूनियन के दो कार्याध्यक्ष वे कहलाते थे जिन्हें आज हम "ट्रस्टी" कहते हैं ।

सन् १८३१ तक बुरुश बनाने वालों के पास जो बहुत बड़ा और पीतल से जड़ा हुआ सन्दूक जिसे पेचों और पट्टों द्वारा ज़मीन से कस दिया गया था, उसमें ४०० पौंड जमा हो गये, जो उन दिनों काफी बड़ी रकम थी । डर था कि चोरों को इस पर लालच आ सकता है । सदस्यों का ध्यान इस रुपये पर कुछ ब्याज कमाने की ओर गया । उन्होंने इस पूंजी को यूनियन के नाम से नहीं लगाया क्योंकि यूनियन के नियमों के अनुसार किसी भी आर्थिक सौदे में ट्रस्टी और यूनियन के अधिकारी यूनियन से

अपना कोई भी सम्बन्ध नहीं दिखा सकते थे। यूनियन ग़ैर-कानूनी थी तथा उन्हें डर था कि उनका कोष सरकार द्वारा किसी न किसी बहाने से कहीं ज़ब्त न कर लिया जाए, इसलिए वह रुपया थोड़ा-थोड़ा करके दो सदस्यों के संयुक्त नाम में एक धनी और बहुत इज़्ज़तदार काश्तकार के काम में, जो शराब बनाता था, लगा दिया गया।

सन् १८६१ तक, जब यूनियनों ने डाकखाने के सेविंग्ज़ बैंक खाते पर विश्वास प्रदर्शित किया तो सदस्यों के संयुक्त नाम पर उनमें रुपया जमा किया गया परन्तु, "उन सदस्यों को यूनियन से अपना सम्बन्ध स्वीकार नहीं करना चाहिए था।" इतने वर्षों के बाद भी यूनियनों को ग़ैर-कानूनी घोषित किये जाने का डर बना हुआ था, और यदि उन्हें ग़ैर-कानूनी घोषित कर दिया जाता और यदि यूनियन का कोष यूनियन के नाम में जमा होता तो वह भी ज़ब्त किया जा सकता था। सोसाइटी के नियमों में कहा गया था कि, "भविष्य में दो सदस्यों के संयुक्त नाम में पोस्ट आफिस के सेविंग्ज़ बैंक खाते में ३० पौण्ड तक की रकमें जमा की जायें...।"

आज ब्रिटेन में श्रमिक यूनियन आन्दोलन की पूंजी ९०,०००,००० पौण्ड से अधिक है। सब बड़ी-बड़ी यूनियनों के प्रधान और ज़िला कार्यालयों के भवन अपने हैं। उनमें से कुछ अन्य मकानों की भी मालिक हैं क्योंकि उनके आदि नेता जायदाद में रुपया लगाने को बहुत अच्छा समझते थे। वे इसे पूंजी का बहुत ही स्थायी और ठोस प्रयोग समझते थे और ऐसा सिद्ध भी हुआ।

इस इकट्ठी हुई पूंजी का अधिकांश भाग आज दस या बीस वर्षों के लिए सरकारी और म्युनिसिपल कर्ज़ों में लगा हुआ है। इससे जितनी वार्षिक आय होती है वह हर यूनियन सारी की सारी बीमारी, बेरोज़गारी दुर्घटना और वृद्धावस्था के सहायक कोषों में दे देती है। आजकल इन रकमों के हिसाब की जांच होती है और आडिट संस्थाएं यूनियनों को इन्कम टैक्स की पेचीदगियों और रुपया लगाने के संबंध में सलाह देती हैं।

आज की स्थिति में पहुँचने से पहले यूनियन के ऑडिटरगण उसके साधारण सदस्य हुआ करते थे। ऐसे सदस्य हिसाब-किताब में दक्ष समझे जाते थे। कुछ यूनियनों ने अपने कोष की क्रय-शक्ति को कम होने से बचाने के लिए उसका एक भाग कंपनियों में लगाना शुरू कर दिया है, परन्तु ऐसी यूनियनों की संख्या बहुत कम है और जो यूनियनें इस प्रकार रुपया लगाती हैं वह उनकी पूंजी का बहुत छोटा अंश होता है।

यूनियन की पूंजी लगाने की नीति में इस बात पर ज़ोर दिया जाता है कि आकस्मिक परिस्थितियों का सामना करने के लिए आवश्यक धन अपने पास रखकर बाकी को ऐसे काम में लगा दिया जाय ताकि यूनियन को यह निश्चित पता रहे कि भविष्य में उसकी पूंजी बढ़ कर कितनी हो जायगी। यदि किसी यूनियन की कुल पूंजी १०,००० पौण्ड हो तथा वह उसे १० वर्ष सरकारी या म्युनिसिपल बाण्ड में लगा दे तो हड़ताल हो जाने पर या बेरोज़गारी के भत्ते की बहुत सी मांग पैदा हो जाने पर उसे उस पूंजी को नक़दी में परिवर्तित करने पर तो उसे बहुत नुक़सान हो सकता है।

सन् १९२०-३० में, जब बेरोज़गारी काफी बढ़ी हुई थी (ऐसी हालतों में हड़ताल हमेशा अधिक होती है, जिसे एक विरोधाभासी बात दीखने पर भी उद्योगपति व श्रमिक यूनियनवादी पूरी तरह समझते हैं) तब यूनियनों को काफी नक़द रुपया पास रखना पड़ता था, ताकि हड़-तालियों को वेतन तथा बेरोज़गारों को सहायता दी जा सके। उन्हें अपनी पूरी पूंजी का एक तिहाई भाग तक नक़द बैंकों में रखना पड़ता था, कुल पूंजी का केवल आधा भाग ही सरकार या म्युनिसिपैलटियों को कर्ज़ के रूप में दिया जाता था तथा बाकी उनकी किसी न किसी प्रकार की जायदाद में लगा हुआ था। इतनी अधिक रकम नक़दी में रखना एक व्यव-सायी के अनुमान से हानिकारक हो सकता है पर उस समय स्थिति ही कुछ ऐसी थी कि श्रमिक यूनियनें इसी व्यवस्था को ठीक समझती थीं।

आजकल ब्रिटेन में बेरोज़गारी बहुत कम है तथा औद्योगिक सम्बन्ध भी बहुत अच्छे हैं और यूनियनों की पूंजी भी बहुत बढ़ गई है। अब उस पूंजी का $\frac{४}{५}$ वां भाग तो सरकारी और म्युनिसिपल कर्ज़ों में लगा हुआ है तथा उसका केवल $\frac{१}{१०}$वाँ भाग बैंकों में नक़द रक्खा है।

सारे संसार के श्रमिक अपना वेतन बड़ी कठिनाई से कमाते हैं। इसी कारण उनकी बचत को ऐसे ब्याज पर चढ़ाया जाता है जिसमें वह सबसे अधिक सुरक्षित रहे। फलतः जब सक्रिय श्रमिक यूनियनवादी की हैसियत से श्रमिकों पर यूनियन की पूंजी लगाने के संबंध में निर्णय करने का दायित्व आ पड़ता है तो वे उसी प्रकार उसकी सुरक्षा की व्यवस्था करते हैं जैसे वे अपना रुपया लगाने के संबंध में करते हैं। चूंकि वे सदस्यों की पूंजी के बारे में उत्तरदायी होते हैं इसलिए वे उसके बारे में अपने निजी रुपये से भी अधिक सतर्क रहते हैं।

यदि यूनियन की कोई कार्यकारिणी इस सम्बन्ध में किसी प्रकार के सन्देह में हो तो उसे किसी बैंक के मैनेजर या व्यावसायिक ऑडीटर या हिसाब-किताब के विशेषज्ञ की राय ले लेनी चाहिए। बैंक के मैनेजर की राय तो मुफ्त ही प्राप्त हो जायगी क्योंकि उसका एक काम ऐसी राय देना भी होता है। व्यावसायिक ऑडीटर को यूनियन के हिसाब जाँचने तथा साधारण राय देने के लिए थोड़ी फीस देनी पड़ सकती है, परन्तु ऐसी फीस पर खर्च उचित साबित होता है। एक विशेषज्ञ के नाते उसे राय देने पर फीस पाने का अधिकार है ही।

पूंजी कहाँ लगानी चाहिए इस विषय में सीखने के लिए कुछ न कुछ सदैव रहता है। यूनियन के नेता पूंजी के सम्बन्ध में आपस में विचार करके जो कुछ जानकारी प्राप्त करते हैं वह जल्दी ही तथ्यों और अनुभवों का एक खज़ाना बन जाती है जिसका प्रयोग श्रमिक यूनियन आन्दोलन के हित में अधिकाधिक किया जा सकता है।

श्रमिक यूनियन व्यापारिक संस्थाएं या कम्पनियाँ नहीं हैं और इसी कारण उन्हें हिसाब-किताब के संकुचित आधार पर नहीं चलाया जाता

है। यदि श्रमिक यूनियनवादी अपने दिमाग़ में श्रमिक यूनियन के सिद्धांतों के स्थान पर व्यापारिक लाभ को लक्ष्य में रखें तो श्रमिक यूनियन आन्दोलन चले ही नहीं। श्रमिक यूनियनवाद का अर्थ है भ्रातृत्व और सच्चे भ्रातृत्व में एक-दूसरे में विश्वास व आस्था रखनी पड़ती है। श्रमिक यूनियन प्रतिशत लाभ, कुल धनराशि व बचत के लिए इतनी चिन्तित नहीं रहती जितना वह उचित व्यवहार, न्याय और निश्छल व्यवहार के सिद्धान्त के लिए रहती है। उसका ध्येय होता है, "एक के साथ सबके जैसा तथा सबके साथ एक जैसा" व्यवहार किया जाय। फिर भी चूंकि वे व्यावहारिक लोगों की संस्थाएं होती हैं इसलिए उन्हें अपना कार्य व्यावहारिक रूप से ही चलाना चाहिए।

किसी यूनियन की शक्ति उन लाखों-करोड़ों रुपयों में नहीं होती जो वह वर्षों में जमा कर पाती हैं। धनराशि की शक्ति तो बैंकों, बीमा कम्पनियों, भवन निर्माण सोसाइटियों तथा उन्हीं के समान अन्य संस्थाओं के लिए ठीक हो सकती है। श्रमिक यूनियनों की वास्तविक शक्ति तो वे जिस उद्योग, व्यापार या पेशे की हों उसमें काम करने वाले श्रमिकों में से कितने उसके सदस्य हैं इस बात पर तथा व्यक्तिगत सदस्यों की यूनियन की ओर लगन और ज़िम्मेदारी की भावना पर निर्भर करती है। इन बातों को आप आय-व्यय पत्रिका में सुरक्षित धन के रूप में नहीं दिखा सकते परन्तु फिर भी ये यूनियन की वास्तविक पूंजी होती हैं। आर्थिक दृष्टि से ट्रेड यूनियन के इन आदर्शों के लिए, जिनमें सदस्यों का विश्वास है या उन उद्देश्यों के लिए जिन्हें वे आवश्यक समझते हैं, सदस्यों की श्रमिक यूनियन के कोषों को पुनः भरने की क्षमता एक इतना बड़ा सुरक्षित कोष है जिसे किसी भी आय-व्यय पत्रिका में नहीं दिखाया जा सकता। उसे किसी कारोबार में लगाया भी नहीं जा सकता परन्तु उसका अस्तित्व यूनियनों के लिए अमिट है।

ब्रिटेन की श्रमिक यूनियन कांग्रेस का, जिसका अस्तित्व १८६८ में हुआ था, अपना भवन १९५६ में ही बन सका। इस भवन का मूल्य,

जिसे कांग्रेस हाउस कहते हैं १०,००,००० पौण्ड से अधिक है। श्रमिक यूनियन कांग्रेस के पास यह रकम देने को नहीं थी। लेकिन विभिन्न यूनियनों ने यह महसूस किया कि इस प्रकार का मुख्यालय होना जरूरी है। इसलिए उन्होंने विशेष चन्दा इकट्ठा किया और इस प्रकार इस भवन का सारा मूल्य बहुत जल्दी इकट्ठा हो गया।

इसी प्रकार इण्टरनेशनल कन्फैडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियन्स (स्वतंत्र श्रमिक यूनियनों का अन्तर्राष्ट्रीय संघ) के पहले अन्तर्राष्ट्रीय एकता फंड में, ब्रिटेन की श्रमिक यूनियन कांग्रेस ने ५ लाख पौंड दिए थे। वह भी इसी प्रकार सम्बन्धित यूनियनों ने विशेष चन्दे द्वारा शीघ्र से शीघ्र इकट्ठा कर दिया। स्वतंत्र श्रमिक यूनियनों का उक्त अन्तर्राष्ट्रीय फंड २० लाख पौण्ड का था।

यद्यपि सुनने में यह सब कुछ आसान दिखाई देता है, परन्तु एक महत्वपूर्ण बात है। इस प्रकार की अपील बार-बार नहीं की जा सकती, अन्यथा वह अपनी विशेषता खो देगी तथा प्रति वर्ष सारे समय ऐसी अपीलें निकलती रहें तो सदस्य उसमें इतनी उदारता से चन्दा नहीं देंगे जितनी उदारता से वे किसी विशेष उद्देश्य के लिए देने को तैयार होंगे।

इस सम्बन्ध में बहुत सी किंवदन्तियाँ प्रचलित हैं, जैसे कुएं पर पानी के लिए बहुत बार जाना, सोने का अंडा देने वाले हंस को जिबह करना और स्वेच्छा से काम करने वाले घोड़े से अधिक काम लेना, इत्यादि। इनमें से कुछ किंवदन्तियाँ उतनी ही सच हैं जितनी कि वह सदियों पहले थीं, जब उन्हें पहली बार कहा गया था।

१२

राष्ट्रीय वातावरण

अधिकांश देशों में श्रमिक यूनियन आन्दोलन के मूल कार्य एक जैसे होते हैं, अर्थात् अपने सदस्यों के जीवन मान को कायम रखने और सुधारने का प्रयास करना। किसी देश की ऐतिहासिक पृष्ठभूमि, उसका जलवायु, उसका आकार और उसके प्राकृतिक साधन उन बातों में से केवल कुछ ही हैं जो किसी राष्ट्र के दृष्टिकोण और रुख को प्रभावित करते हैं। जिस देश के हर खेत के हर वृक्ष पर खाद्य सामग्री उत्पन्न होती हो तथा जहां धूप, वर्षा और हवायें भी दयालु हों, तो ऐसे स्वर्ग के निवासियों का दृष्टिकोण उन लोगों से भिन्न होगा जो कमियों और कठिनाइयों में जीवन-यापन करते हैं।

ऐसे लोगों का दृष्टिकोण उन संगठनों में निश्चित रूप से प्रकट हो जाएगा जो सामूहिक रूप से वे स्थापित करेंगे। स्वतन्त्र श्रमिक यूनियनों का जीवन और श्रम के प्रति मूलदर्शन एक जैसा होगा। अपने निजी अनुभवों की पृष्ठभूमि, और आवश्यकता के आधार पर वे इस प्रकार का संगठन करेंगे जो उनके लिये सबसे अधिक अनुकूल हो।

एक देश की श्रमिक यूनियनों का ढांचा दूसरे देश में उसी रूप में थोपा नहीं जा सकता। जनतन्त्रवादी श्रमिक यूनियनवाद के मूल सिद्धांत और उसके कुछ तरीके सारे संसार में समान हैं। फिर भी कोई भी श्रमिक यूनियन अपने आप ही किसी खाली स्थान में कार्य नहीं कर सकती। वह तो दूसरी संस्थाओं के साथ मिलकर काम कर सकती है, जैसे मिल-मालिक समितियां, समाज संस्थाओं, टाउन कौंसिल और लोकसभाओं के साथ। अपने काम के दौरान उन्हें राष्ट्रीय आदतों और रस्मो-रिवाज के अनुसार कार्य करना पड़ता है तथा उनके चारों ओर जो सामाजिक और आर्थिक परिवर्तन होते हैं उनके अनुसार उनकी कार्यप्रणाली

निरंतर बदलती रहती है। वास्तव में एक श्रमिक यूनियन की गति-विधियां ही उसके प्रकार में परिवर्तन लाने में सहायक होती हैं। यूनियन के उद्देश्यों और आशयों में ऐसा परिवर्तन निहित ही है।

इसलिए एक श्रमिक यूनियन के स्वरूप और व्यवहार तथा आकार ऐसे भौतिक अंग हैं जिनका निर्माण किसी राष्ट्र के विकास के काल-विशेष की राष्ट्रीय परिस्थितियों द्वारा किया जाता है और जो श्रमिक यूनियन आन्दोलन इस भौतिक वस्तु-स्थिति से मुख मोड़ता है वह सिद्धांत-शास्त्रियों का एक दल मात्र रह जाता है और वह किसी भी राष्ट्र और उसके लोगों के उत्थान में बहुत कम सहायक होता है। वह प्रतिनिधात्मक नहीं हो पाता क्योंकि वह वास्तविकता और व्यवहारिकता के दायरे में काम नहीं करता है। इसी कारण श्रमिक यूनियन आन्दोलन को अपना तात्कालिक उद्देश्य जानना चाहिए तथा उस उद्देश्य को किसी विशेष दीर्घकालीन उद्देश्य तक पहुँचने की एक सीढ़ी बनाने में समर्थ होना चाहिए।

मिसाल के तौर पर, एक ऐसे देश में जहां आज ४८ घंटों का सप्ताह गिना जाता है वहाँ यूनियन को ४० घंटे के सप्ताह के उद्देश्य की घोषणा करना ठीक होगा, परन्तु उसे यह मालूम होना चाहिए कि उस उद्देश्य तक एक कदम में नहीं पहुँचा जा सकता। ऐसी स्थिति में ४० घंटे के सप्ताह से आगे के उद्देश्य को प्रदर्शित करना—यदि यह बहुत मोटे और साधारण तौर पर किया जाये तो दूसरी बात है—अवास्तविक होगा; क्योंकि आज के समय और उस समय के बीच, जब ४० घंटे के सप्ताह की उपलब्धि सम्भव हो ऐसे सामाजिक और राजनीतिक परिवर्तन आ सकते हैं जिनमें इस प्रकार की निश्चित बात कहना मूर्खतापूर्ण कार्य होगा।

श्रमिक यूनियन वास्तविकता पर आधारित संस्था होती है। जो कार्य वह करती है, जिसे वह कर सकती है तथा जब और जैसे कर सकती है, वह उस समाज विशेष की सीमाओं के अन्दर ही करती है, जिसमें उसका अस्तित्व है। स्वतन्त्र श्रमिक यूनियनों के अन्तर्राष्ट्रीय संगठन में १०६

देशों के १४१ संगठनों के ५ करोड़ ६० लाख श्रमिक यूनियनवादी शामिल हैं। उनमें से एक भी दूसरे की नकल नहीं है, क्योंकि एक देश दूसरे से नहीं मिलता। श्रमिक यूनियनों के उस विश्व संगठन को, जिस पर साम्यवादी हावी हैं, रूस यह इजाज़त नहीं देता कि वह इस महत्वपूर्ण तथ्य को स्वीकार करे। फलस्वरूप उससे सम्बन्धित वही संस्थाएं हैं जो उन नीतियों को व्यवहार में लाती हैं जिनको साम्यवादी दल ने अपने देशों के लिये निर्धारित किया है और जो अन्ततोगत्वा रूस की साम्यवादी पार्टी के निर्देशन में कार्य करती हैं।

स्वतन्त्र श्रमिक यूनियनों का अन्तर्राष्ट्रीय संघ से सम्बन्धित हर आन्दोलन पूर्ण रूप से खुदमुख्तार है और वास्तव में उससे सम्बन्ध संस्थापन की यह एक शर्त है। इस प्रकार इज़राइल के श्रमिक यूनियन आन्दोलन का ढांचा और तरीका स्वीडन से भिन्न है। भारत का श्रमिक यूनियन आन्दोलन अपने पड़ोसी पाकिस्तान से भिन्न रूप से कार्य करता है। मलाया की श्रमिक यूनियन कांग्रेस भी सिंगापुर और हांगकांग से भिन्न है।

यह स्वाभाविक ही है कि ब्रिटेन की श्रमिक यूनियन कांग्रेस ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक यूनियनवाद के कार्यों में महत्वपूर्ण भाग लिया है और लेती रहेगी। सबसे पहले संगठित श्रमिक यूनियनवाद ब्रिटेन में पनपा। उन्नतिशील नये श्रमिक यूनियन केन्द्र सलाह और प्रेरणा के लिए ब्रिटेन की तरफ देखते थे। यह आज भी सत्य है और बहुत से राष्ट्रीय श्रमिक यूनियन केन्द्र सूचनाओं और मार्ग दर्शन के लिए सीधे ब्रिटेन की श्रमिक यूनियन कांग्रेस की तरफ देखते हैं, यद्यपि इससे स्वतन्त्र श्रमिक यूनियनों के अन्तर्राष्ट्रीय संघ में उनकी और श्रमिक यूनियन कांग्रेस की गतिविधियां कम नहीं हो जातीं और न ही उसके प्रति उनकी आस्था कम होती है।

अन्तर्राष्ट्रीय मज़दूर संगठन, जिसका मुख्यालय जेनेवा में है, एक सरकारी संस्था है। इसके अधिनियमों का पालन ७१ सरकारें करती हैं और वे ही उसका खर्च चलाती हैं। इसका कार्य स्वतन्त्र श्रमिक यूनियनों

के अन्तर्राष्ट्रीय संघ से बिल्कुल भिन्न है। इस संगठन में सरकारों के प्रतिनिधि, जिनको हर देश की श्रमिक यूनियनों और मिल-मालिक संघों के प्रतिनिधि सलाह देते हैं, मिलकर सामाजिक सुरक्षा और औद्योगिक सुरक्षा और कल्याण का कम से कम अन्तर्राष्ट्रीय मान निर्धारित करने के लिये इकट्ठें होते हैं। इसके अलावा वे काम की सुविधाओं की रूपरेखा भी बनाते हैं तथा वे कदम निश्चित करते हैं जो सरकारों को अपने देश की जीवन-यापन स्थितियों को सुधारने के लिए उठाना चाहिए।

राष्ट्र कुल मण्डल के श्रमिक यूनियन आन्दोलनों का श्रमिक यूनियन कांग्रेस के साथ बहुत मज़बूत सम्बन्ध है। ऐसा तो होना चाहिये ही था। वे सब के सब स्वतन्त्र स्वशासित श्रमिक यूनियन आन्दोलन हैं और यदि उनसे कोई कहे कि उनका नियन्त्रण लन्दन से श्रमिक यूनियन कांग्रेस करती है तो वे इस पर हंसेंगे। अन्य सभी राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन केन्द्रों के समान राष्ट्र कुल मण्डल के श्रमिक यूनियन आन्दोलन श्रमिक यूनियनवादियों के महान् अन्तर्राष्ट्रीय संगठन में बराबर के भागीदार हैं, जो हर जनतन्त्रवादी श्रमिक यूनियन आन्दोलन की सहायता करने को तैयार हैं। तकलीफ पड़ने पर उन्हें सहायता, सलाह, सूचना और मार्ग निर्देशन की मांग करने में कोई झिझक या परेशानी नहीं होती। इस प्रकार वे उन कठिनाइयों और ठोकरों से बच जाते हैं जिन्हें दूसरों को दुखदायी अनुभव के बाद सीखना पड़ा है।

१३

विभिन्न श्रमिक यूनियन आंदोलनों की रूपरेखा

ब्रिटेन एक छोटा और घनी आबादी वाला देश है। इस विकसित औद्योगिक द्वीप में ५ करोड़ १० लाख व्यक्ति रहते हैं जिनके पास प्राकृतिक साधन हैं परन्तु जिन्हें कच्चे माल की कठिनाई रहती है। ब्रिटेन में अधिकांश खाद्य सामग्रियां आयात की जाती हैं; कोयले और कच्चे लोहे को छोड़कर उद्योगों के लिए अधिकांश कच्चा माल भी आयात किया जाता है। इस देश की उद्योग, व्यापार और सामाजिक विकास की लम्बी ऐतिहासिक पृष्ठभूमि है।

अमरीका इसके मुकाबले में एक नितान्त नया देश है जिसकी एक विशाल महाद्वीप पर फैली हुई आबादी १६ करोड़ है। यह देश कृषि उत्पादन में अग्रणी है। यह देश कच्चे माल और प्राकृतिक साधनों में धनी है। यहां विशाल नदियां हैं जिन्हें बिजली बनाने के लिए बांधा जा सकता है। अमरीका की आबादी अधिकांशतः बाहर से आये हुए लोगों की है।

सोवियत यूनियन भी एक बड़ा महाद्वीप है जिसकी आबादी २० करोड़ है। इसमें प्राकृतिक साधन बहुत अधिक हैं तथा कच्चे माल के भी बहुत अधिक भण्डार हैं। औद्योगिक दृष्टि से यह भी एक नया देश है परन्तु ऐतिहासिक दृष्टि से पुराना है।

इन तीन देशों की मिसाल यहाँ प्रस्तुत है जिनमें कुछ समानतायें हैं परन्तु भेद बहुत बड़े हैं। इन देशों के श्रमिक यूनियन आन्दोलनों में भी इन भेदों और थोड़ी-बहुत समानता का आभास मिलता है।

सोवियत यूनियन में श्रमिकों और श्रमिक यूनियनों की स्थिति अधिकांश दूसरे देशों से बहुत भिन्न है। सोवियत श्रमिक यूनियनों के स्वरूप, कार्यों और अधिकारों को उस समय तक ठीक-ठीक नहीं समझा जा सकता जब तक कि सोवियत राज्य के आर्थिक, राजनैतिक और सामाजिक

स्वरूप को समझ नहीं लिया जाता। उत्पादनों के साधनों की व्यक्तिगत मिल्कियत सोवियत यूनियन में समाप्त कर दी गई है परन्तु इसका अर्थ यह नहीं कि सामाजिक प्रतिष्ठाओं और अधिकारों को भी समाप्त कर दिया गया है। वास्तव में तो इस दौरान में नई प्रतिष्ठायें और सामाजिक असमानतायें उत्पन्न हो गई हैं जिसका अर्थ केवल यह होता है कि उत्पादन के साधनों के स्वामित्व में मौलिक परिवर्तन हो जाने के बाद श्रमिक की स्थिति मौलिक रूप से बदल गई है। ये साधन, अब कहने के लिए, जनता की सम्पत्ति हो गये हैं।

फैक्टरियों और फार्मों में अब कोई व्यक्तिगत मालिक नहीं रहा, परन्तु फिर भी उद्योगों और कृषि में श्रमिकों की आवश्यकता पड़ती है और श्रमिकों को रोज़गार की। उनके कार्य को व्यवस्थित करना पड़ता है और उसकी देखभाल करनी पड़ती है, श्रमिकों को वेतन देने का प्रबन्ध करना पड़ता है, उनसे कितना कार्य लिया जाये यह निर्धारित करना पड़ता है, अर्थात् हर प्रकार के परिमाण स्थापित किए जाते हैं। काम की सुविधायें, काम करने के घण्टे और वैतनिक छुट्टियाँ, काम शुरू और समाप्त करने का समय तथा वह सब बातें जो सामूहिक सौदेबाज़ी के दायरे में आती हैं उनके लिये परिमाण स्थापित होता है। जनतन्त्रवादी देशों में ये कार्य मुख्य रूप से श्रमिकों की प्रतिनिधि स्वतन्त्र यूनियनों और प्रबन्धकों के बीच सामूहिक सौदेबाज़ी द्वारा किए जाते हैं।

रूस में न तो प्रबन्धक स्वतन्त्र हैं और न यूनियन क्योंकि इन दोनों का नियन्त्रण सोवियत साम्यवादी पार्टी द्वारा किया जाता है जो वहां की सरकार पर भी नियन्त्रण करती है तथा जिसमें कोई विरोधी दल नहीं बनाया जा सकता। वहां पर भी मज़दूर संघों को श्रमिक यूनियन ही कहा जाता है परन्तु उनका दूसरे देशों के श्रमिक यूनियन आन्दोलनों से मुकाबला करने के लिए कोई समानता करना कठिन है।

सोवियत सरकार ने श्रमिक यूनियनों को राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा का निरीक्षण करने और बीमारों को सहायता देने, बुढ़ापे की पेन्शनें देने

इत्यादि के लिए बनी राष्ट्रीय बीमा व्यवस्था के निरीक्षण का दायित्व भी सौंप दिया है। यह भी व्यवस्था की गई है कि इन कार्यों के लिये उन्हें सरकार की ओर से रुपया दिया जाये। लोगों के लिए काम तय करने का कार्य भी श्रमिक यूनियनों के सुपुर्द कर दिया गया है। श्रमिकों के रहने के मकानों का प्रबन्ध भी श्रमिक यूनियनों द्वारा ही किया जाता है और वे ही फैक्टरियों में बच्चों के स्कूल और खेल-खिलौनों का प्रबन्ध करती हैं और उनके लिए आवश्यक कार्यकर्त्ता नियुक्त करती हैं। छुट्टी बिताने वाले स्थानों पर रहने के स्थान का प्रबन्ध भी यूनियनों के ज़रिये कराया जाता है। बहुत हद तक सोवियत श्रमिक यूनियन वह कार्य करती है जो अन्य देशों में बहुत से सरकारी विभागों द्वारा किये जाते हैं, जैसे श्रम या स्वास्थ्य मन्त्रालय, राष्ट्रीय बीमा और शिक्षा मन्त्रालय।

मार्च १९५९ में रूस में श्रमिक यूनियनों के लिए जो नियम बने हैं उनकी प्रस्तावना में निम्न अनुच्छेद विचारणीय है :

"सोवियत श्रमिक यूनियनों में, जो सामूहिक पार्टी विहीन सार्वजनिक संगठन हैं, श्रमिक तथा और सब पेशों के कर्मचारी बिना किसी भेदभाव के—राष्ट्र भेद, लिंग भेद या धार्मिक विश्वासों के भेद—स्वेच्छा से इकट्ठे होते हैं। सोवियत श्रमिक यूनियन सोवियत साम्यवादी पार्टी के मार्ग-निर्देशन में, जो सोवियत समाज की संगठनात्मक और नियन्त्रणात्मक शक्ति है, अपने सब कार्यों का संचालन करती है। रूस की श्रमिक यूनियनें श्रमिकों तथा दूसरे कर्मचारियों के समूहों को पार्टी के गिर्द इकट्ठा करती हैं तथा उन्हें साम्यवादी समाज के निर्माण के संघर्ष के लिए तैयार करती हैं।"

उक्त प्रस्तावना में रूस की श्रमिक यूनियनों के नियमों संबंधी एक दूसरा वक्तव्य भी है : श्रमिक यूनियनों को "एक शिक्षा संगठन, भर्ती करने और प्रशिक्षण देने के संगठन अर्थात् स्कूल चलाने चाहिए—एक प्रशासनिक शिक्षा का स्कूल, प्रबन्ध सिखाने वाला स्कूल तथा एक ऐसा स्कूल जो साम्यवाद की शिक्षा दे।" इस प्रकार के सम्बन्ध संस्थापन

से यह साफ प्रकट होता है कि प्रबन्धकों, श्रमिक यूनियनों और सरकार में कभी भी अन्तिम मतभेद नहीं होगा क्योंकि इन तीनों में एक ही जैसे व्यक्ति होंगे, वे केवल अलग-अलग किस्म के टोप पहने होंगे। श्रमिकों द्वारा किसी कार्य की दर या कार्य करने की सुविधाओं के सम्बन्ध में हुए समझौते का अनाधिकृत हड़ताल करके विरोध करने का—ध्यान रखिए कि वहाँ की व्यवस्था में अधिकृत हड़ताल कभी नहीं हो सकती—उस एक्ट की धारा ६ के विरुद्ध अपराध माना जायेगा जो २५ दिसम्बर १९५८ को पास हुआ था तथा जिसमें राज्य के विरुद्ध किए जाने वाले अपराधों का दायित्व निर्धारित किया गया था। इसमें कहा गया था—

"जाने या अनजाने में कोई ऐसा कार्य करना, जिससे उद्योग, यातायात, कृषि, रुपये की व्यवस्था, व्यापार या राष्ट्रीय अर्थ की कोई और शाखा या किसी सरकारी एजेन्सी के कार्यों और सार्वजनिक संगठनों को नुकसान पहुंचे ताकि सोवियत राज्य कमजोर पड़े; या ऐसा कार्य किसी सरकारी या सार्वजनिक संस्था या संस्थान या संगठन का प्रयोग करके किया जाये या उसके साधारण कामों में रुकावट डाली जाये तो इसके लिए ८ से १५ वर्ष तक की जेल होगी और ऐसा करने वाले की सारी सम्पति ज़ब्त कर ली जायेगी।"

इसके विपरीत रूस में हड़ताल करने पर साफ तौर पर रोक नहीं है, परन्तु उसका मूल्य ही क्या है? रूस में हड़ताल से सम्बन्धित प्रश्न का सदा यही उत्तर दिया जाता है कि श्रमिकों को हड़ताल करने की आवश्यकता ही नहीं पड़ती क्योंकि वे हड़ताल किसके विरुद्ध करें जबकि उत्पादन के साधनों के वे स्वयं ही मालिक हैं।

संसार के बहुत से देशों में ऐसे विशाल उद्योग हैं जिनका राष्ट्रीयकरण हो चुका है। यदि उन देशों में इसी प्रकार का उत्तर दिया जाय तो कुछ बेढंगा प्रतीत होगा।

रूस की श्रमिक यूनियनों का संगठन अक्सर औद्योगिक सिद्धान्तों पर होता है अर्थात् एक उद्योग के समस्त श्रमिकों व कर्मचारियों के लिए एक

यूनियन, यद्यपि उद्योग का नाम समय-समय पर बदलता रहता है। १९४१ में वहाँ १९२ यूनियनें थीं परन्तु १९४९ में केवल ६७ रह गईं। १९५४ में ये घटकर ४३ तथा १९५९ में २२ रह गईं। इनकी सदस्य संख्या ६ करोड़ के आस-पास है। श्रमिक यूनियनों की संख्या में ये उतार चढ़ाव, राजनैतिक और आर्थिक राज्य व्यवस्था की तबदीलियों से श्रमिक यूनियनों का ताल-मेल रखने के लिए किया जाता है।

नवम्बर १९६२ में सोवियत साम्यवादी पार्टी की केन्द्रीय समिति ने रूस की ट्रेड यूनियनों में बहुत बड़े पैमाने पर तबदीलियाँ लागू कर दीं। इन परिवर्तनों ने यूनियनों को दो भागों में विभक्त कर दिया अर्थात् क्षेत्रीय और स्थानीय। यह स्वयं साम्यवादी पार्टी और उसके समानांतर संगठन क्षेत्रीय व स्थानीय सोवियतों के (म्युनिसिपल काउंसिल) पुनर्संग-ठन के बाद किया गया। विभाजित श्रमिक यूनियनों का एक भाग कृषि पर अपना ध्यान देगा तथा दूसरा औद्योगिक उत्पादन पर। इसका उद्देश्य उत्पादन और योग्यता बढ़ाने के लिए केन्द्रीभूत होकर कार्य करना है।

अमरीका में श्रमिक यूनियन आन्दोलन का वर्तमान स्वरूप मुकाबल-तन आधुनिक है, परन्तु उसकी जड़ें गहरी हैं। मूलरूप से अमरीका की लेबर फेडरेशन कारीगरों की यूनियनों से बनी थी तथा १९३० तक, जब राष्ट्रपति रूज़वेल्ट ने अपनी "न्यू डील" योजना लागू की, तब तक श्रमिक यूनियन संगठन इस क्षेत्र से अधिक बाहर नहीं थे। "न्यू डील" कानून में श्रमिक यूनियनों के संगठित होने के अधिकार पर ज़ोर दिया गया था तथा उसके द्वारा उन्हें विस्तृत क्षेत्र में फैलने का मौका भी मिला।

इस कानून में इस बात की व्यवस्था थी कि श्रमिक यूनियन की सदस्यता के लिए पर्ची फैक्टरी में ही दी जा सकती थी और दो अलग-अलग पर्चियों के परिणामस्वरूप पूरी यूनियन का संगठन हो जाता था। पहली पर्ची से यह निर्णय किया जाता था कि उस कारखाने में यूनियन बनाई जाये या नहीं, दूसरी पर्ची यह निश्चित कर देती थी कि कौन सी यूनियन बने। बहुत बड़े पैमाने पर उत्पादन करने की जो व्यवस्था अनेक

वर्षों में विकसित की गई है उसने कारीगरी की योग्यता के महत्व को खत्म कर दिया है तथा अधिक आसानी से उपलब्ध होने वाली योग्यता प्राप्त करने के साधन जुटा दिये हैं और ऐसे कारखानों को जन्म दिया है जिनमें ५ हजार और उससे अधिक श्रमिक काम करते हैं। इसलिए पहले के कारीगरों की यूनियनों का आधार हर कारखाने में मौजूद था जिनके सदस्य अपने सहकर्मियों को श्रमिक यूनियन में शामिल होने के लिये राज़ी करने की कोशिश कर सकते थे। यूनियनों द्वारा विशाल प्रचार आन्दोलनों का प्रबन्ध किया गया तथा कारीगरों की छोटी यूनियनों ने अपने प्रभाव के विस्तार करने का मौका देखा। इसलिए उन्होंने अपने को एक ऐसी संस्था में संयोजित कर लिया जिसे पहले कमेटी और बाद में औद्योगिक संगठनों की कांग्रेस का नाम दिया गया। ऐसा यह दिखाने के लिए किया गया कि वे भी औद्योगिक यूनियनों के समान संगठित होने जा रहे हैं। इन दो श्रमिक यूनियन संस्थाओं में अर्थात् ए०एफ० एल० (अमेरिकन फिडरेशन ऑफ लेबर) और सी० आई० ओ० (कांग्रेस ऑफ इंडस्ट्रियल औरगनाइज़ेशन्स) में विद्वेष की भावना बढ़ती गई, परन्तु सी० आई० ओ० की तात्कालिक सफलता ने शुरू से ही उसे शक्तिशाली बना दिया। रूज़वेल्ट का शासन, संकट के भयानक वर्षों के बाद एक आशा स्तम्भ के रूप में चमक रहा था और राजनैतिक शक्तियों की नई आशा और प्रज्वलित उत्साह ने सी० आई० ओ० के आन्दोलन को प्रकाशमान कर दिया था।

नई औटोमोबील वर्कर्स यूनियन (मोटर कार श्रमिक यूनियन)—उसकी इच्छा इस उद्योग के हर कर्मचारी को संगठित करने की थी—का काफी विस्तृत हो गया। यही हाल इस्पात कर्मचारी यूनियन का हुआ। खनिकों की यूनियनें भी बहुत तेज़ी से बढ़ीं, क्योंकि अब रूज़वेल्ट के रूप में इन लोगों को एक अगुआ मिल गया था और कानून का उन्हें संरक्षण प्राप्त था। अमरीका में श्रमिक यूनियन आंदोलन की इस विशाल प्रगति का आंशिक कारण अमरीका के कुछ

उद्योगपतियों का भयंकर प्रतिक्रियावादी विरोध था। रूज़वेल्ट की दूरदर्शी नीतियों से भी इसे बहुत प्रोत्साहन मिला।

अमरीका के नागरिकों का अति व्यक्तिवादी दृष्टिकोण उनकी श्रमिक यूनियनों में भी प्रतिबिम्बित होता है और यद्यपि १९५५ में ए०एफ०एल० और सी० आई० ओ० ने मिलकर ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के नाम से एक केन्द्र स्थापित किया फिर भी इससे पूर्व कुछ लोग यह सोचते थे कि सी० आई० ओ० का जीवन काल एक अलग संगठन के रूप में सीमित रह गया है।

अमरीका में ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० ही एकमात्र राष्ट्रीय श्रमिक यूनियन केन्द्र है। परन्तु खानों में काम करने वालों का कई दूसरे उद्योगों में संगठन है (लुई ग्रुप) तथा ऐसी अन्य यूनियनें ए० एफ०एल०सी०आई०ओ० में सम्मिलित नहीं हैं। बहुत सी रेलवे की यूनियनें भी उसमें शामिल नहीं हैं। अमरीका के पशु चराने वालों की शक्तिशाली यूनियन को, जिसके १५ लाख सदस्य हैं, ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० से ऐसे कार्यों के कारण, जिनसे संस्था की प्रतिष्ठा पर धब्बा लगता था, बाहर निकाल दिया गया।

अमरीका के श्रमिक यूनियन आन्दोलन में एक समय ऐसा आया था जब गुण्डों और सशस्त्र जरायमपेशा लोग कुछ छोटी यूनियनों के लिए खतरा बन गये थे, परन्तु सही केन्द्रीय नेतृत्व ने उन्हें निकाल फेंका। ये गुण्डे तथा ठग कुछ छोटी यूनियनों में थोड़ी बहुत ही सफलता प्राप्त कर सके थे। इसमें ट्रेड यूनियनों के भ्रष्ट होने का मामला नहीं था वरन् एक ऐसा मामला था जिसमें कुछ कारखानों के मालिकों ने गुंडों को झूठी यूनियन बनाने के लिए उकसाया ताकि वास्तविक यूनियनों को अलग रक्खा जा सके। कुछ अन्य अवसरों पर गुण्डों ने जानबूझ कर श्रमिकों के ऐसे दल बना लिए जिन्हें वे श्रमिक यूनियन कहते थे और जिनके द्वारा वे अनियमित धन बटोरते थे। किसी दल को श्रमिक यूनियन कहने ही से वह श्रमिक यूनियन नहीं हो जाता परन्तु दुर्भाग्यवश इस

नाम का कोई कॉपीराइट नहीं है।

ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० ईमानदारी के साथ श्रमिक यूनियन का कार्य करती है इसे सब श्रमिक यूनियनवादी स्वीकार करते हैं। कुछ एक अखबारों में, जिनका धन्धा न घटने वाले समाचारों को छापना तथा अस्वाभाविक घटनाओं की ही रिपोर्ट छापना है, यदि यूनियन के भ्रष्टाचार, षड़चन्त्र तथा गुंडेपन या अन्य बुरे कार्यों संबंधी सुखियां छप जायं तो यह स्वाभाविक ही है।

अमरीका के नागरिक एक व्यक्तिवादी समाज में रहते हैं जहां सफलता की पैमायश का स्वीकृत तरीका डालर का चिन्ह है। इसलिए यह कोई आश्चर्य की बात नहीं होगी यदि उनके संगठनों की सफलता जिनमें श्रमिक यूनियनें भी आ जाती हैं, साधारणतया इसी पैमाने से नापी जायं। ट्रेड यूनियनों के नेता प्रायः उद्योगपतियों के समान ही वेतन लेते हैं। सदस्यगण यूनियन के नेताओं से यह आशा नहीं करते कि वे उन्हें नये "सम"-संसार के निर्माण का मार्ग दिखाएं, कारण उनके विचार से उनका समाज "सम" ही है। अमरीका के श्रमिकों के सामने समाज में ऊंचे नीचे स्थान की रुकावटें नहीं है। वे तो अपनी श्रमिक यूनियनों से इतना ही चाहते हैं कि उनके काम की दरें दो तीन सेन्ट प्रति घन्टे के हिसाब से बढ़ जायं, उसे कम घण्टे काम करना पड़े तथा अधिक वैतनिक छुट्टियां मिलें।

मालिकों से हुए समझौते प्रायः दो वर्ष के लिए कानूनी दस्तावेज़ बन जाते हैं। अमरीका में श्रमिक यूनियन के मामलों तथा सामूहिक सौदेबाज़ी में कानूनी बातें बहुत अधिक हैं जब कि ब्रिटेन में कानूनी प्रायः कुछ भी नहीं होता। यह देखना अप्रत्याशित प्रतीत होता है कि अमरीका के श्रमिक यूनियनवाद का अधिकांश रुख व्यक्तिवाद और ग़ैर-कानून पर निर्भर है। फिर भी कानून मानने वाले ब्रिटेन के औद्योगिक संबंधों में कानून का कितना कम प्रवेश है। ब्रिटेन में कोई भी यूनियन किसी भी समझौते पर हस्ताक्षर करने से पूर्व उसकी शर्तों के बारे में वकील से सलाह नहीं

करती और न ही उनको इसकी ज़रूरत पड़ती है। परन्तु अमरीका में शायद ही कोई ऐसा समझौता होता है जिसका एक-एक शब्द एक-एक वाक्य व कौमे-पाई का अध्ययन वकील न कर लेते हों। फिर भी दोनों ही ठीक हैं क्योंकि दोनों ही को वह करना चाहिए जो उनके देश की परिस्थितियों में आवश्यक हो।

भारत की श्रमिक यूनियनों की शक्ति मौलिक उद्योगों में है तथा उनकी स्थापना ब्रिटिश नमूने पर हुई है। इंडियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस की सदस्य संख्या १५ लाख है तथा वह सूती कपड़ा मिलों, चाय बागानों, जूट, इस्पात, सीमेन्ट व चीनी के कारखानों तथा यातायात व गोदियों में शक्तिशाली है। उसका १९४५ में निर्माण किया गया था परंतु अहमदाबाद टैक्सटाइल लेबर एसोसिएशन १९२३ में बनी थी जिसकी सदस्य संख्या एक लाख है। इस एसोसिएशन ने भारत के श्रमिक यूनियनवाद के लिए महान् कार्य किया है तथा अब भी कर रही है। आज के नेताओं में से बहुतों ने किसी न किसी समय उसमें प्रशिक्षण प्राप्त किया है। बहुत से स्थानीय नेता और वर्कशापों के प्रतिनिधि फैक्टरियों और मिलों में काम करने वाले श्रमिक हैं।

ये राष्ट्रीय नेता बाहर के लोग होते हैं अर्थात् वे उद्योग से बाहर के आदमी हैं। उन्होंने अपने को देश सेवा हेतु समर्पित किया हुआ है तथा वे कठोर जीवन बिताते हैं। इन लोगों ने अपने पेशे और शिक्षा का त्याग कर दिया है ताकि वे अपना जीवन, श्रमिकों के भौतिक, सांस्कृतिक और आध्यात्मिक जीवन-मान को उठाने में लगा सकें। ये यथार्थवादी जोशीले लोग हैं, सनकी नहीं। ये नेता प्रभावशाली हैं।

इसके अलावा एक छोटा केन्द्र और है जिसे हिन्द मज़दूर सभा कहते हैं तथा जिसका मुख्यालय बम्बई में है। इस सभा को गोदी कर्मचारी यूनियन का समर्थन उतनी ही मात्रा में प्राप्त है जितना कि यूरोप के किसी भी भाग में प्राप्त हो सकता है। आई० एन० टी० यू० सी० तथा एच० एम० एस० के उद्देश्य एक समान ही हैं और अन्त में निश्चय ही वे मिलकर एक

हो जायेंगी। उनके भेद मुख्य रूप से राजनैतिक हैं। आई०एन०टी०यू०सी० साधारण तौर पर कांग्रेस का समर्थन करती है जब कि एच० एम० एस० सोशलिस्ट पार्टी का। यहां भी इनका विभेद वास्तविक होने के बदले काल्पनिक अधिक है, क्योंकि प्रायः सभी पुराने समाजवादियों ने आज़ादी से पूर्व कांग्रेस को पूरा समर्थन दिया था। तथा आज की कांग्रेस पार्टी का मुख्य नेतृत्व अभी तक समाजवादी है।

साम्यवादी पार्टी भी ऑल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस के नाम से एक श्रमिक यूनियन आन्दोलन चलाती है जिसका ज़्यादा ज़ोर नए व बढ़ते हुए बिजली अथवा इंजीनियरिंग या इस्पात के उद्योगों में है। परन्तु आई० एन० टी० यू० सी० और एच० एम० एस० दोनों इसके राजनैतिक परिणामों, तथा इससे राष्ट्र को जो खतरा है उसे समझती हैं। एक चौथा संगठन भी है जिसका नाम यूनाइटेड ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस है परन्तु इसकी सदस्य संख्या नगण्य है। भारत में असंबंधित श्रमिक यूनियनों की भी बहुत बड़ी संख्या है, जिनमें से बहुत सी यूनियनें छोटी हैं। समय आने पर वे उन बड़े संघों में संयुक्त हो जायंगी जिनसे आई० एन० टी० यू० सी० बनी है।

भारत में सामूहिक सौदेबाज़ी की प्रक्रिया अंतिम काल में, यानी समझौते और पंचनामे के समय, बहुत अधिक कानूनी बन जाती है तथा बहुत से मिल मालिक यूनियन को लम्बी कानूनी कार्यवाही में फंसने के लिए मजबूर कर देते हैं। मांग करने और उसका फैसला करने के बीच बारह माह या इससे भी अधिक समय लग जाता है। भूखे लोगों के लिए प्रतीक्षा का यह समय बहुत लम्बा है। साम्यवादियों की ए० आई० टी० यू० सी० मालिकों से आई० एन० टी० यू० सी० या एच० एम० एस० के बनिस्बत कम कड़ी शर्तों पर जल्दी से फैसला कर लेते हैं। इसलिए कुछ अदूरदर्शी मिल-मालिक साम्यवादिवों की ए० आई० टी० यू० सी० को प्रोत्साहित करते हैं तथा अत्यन्त मूर्खता के साथ कहते हैं कि ए० आई० टी० यू० सी० अपने सदस्यों पर बेहतर नियन्त्रण रखती है।

साम्यवादी संगठन और अधिकांश प्रतिक्रियावादी मिल-मालिकों का यह संबंध आसानी से समझ में आ जाता है। ए० आई० टी० यू० सी० अपर्याप्त समझौता कर लेती है परन्तु वह जल्दी से हो जाता है। प्रतिक्रियावादी मिल-मालिक को आई०एन०टी०यू०सी० या एच०एम०एस० के मुकाबले में कम वेतन वृद्धि करनी होती है। परिणाम यह होता है कि मिल-मालिक को अधिक लाभ होता है तथा ए० आई० टी० यू० सी० को कुछ श्रमिकों का समर्थन इसलिए प्राप्त हो जाता है कि वे बहुत जल्दी फैसला करवा कर मज़दूरों को राहत दिला देते हैं यद्यपि उन्हें लाभ बहुत कम होता है। इसलिए भारत में जनतंत्रवादी शक्तियां नुकसान में रहती हैं तथा प्रतिक्रियावादी शक्तियां लाभ में।

जैसे-जैसे भारतीयों का जीवन-मान उन्नत होगा और उद्योगों के पैर मजबूती के साथ जमेंगे और यातायात और संचार के साधन सुधरेंगे वैसे-वैसे राजनैतिक और आर्थिक बन्धन, जो अभी तक बहुत सख्त हैं, ढीले होंगे और आई० एन० टी० यू० सी० और एच० एम० एस० के मतभेद कम होते जायेंगे। इससे यह संभव हो सकेगा कि अधिक संयोजित श्रमिक यूनियन आन्दोलन जड़ पकड़ें क्योंकि दोनों के उद्देश्यों और मकसदों में कोई मूल भेद नहीं है। जहां तक ए०आई०टी०यू०सी० का सम्बन्ध है भारत के जीवन-मान ऊंचा होते जाने के साथ-साथ उसका प्रभाव कम हो जायेगा।

मलाया का श्रमिक यूनियन आन्दोलन दूसरा आन्दोलन है जो ब्रिटिश संगठन के नमूने पर सफलतापूर्वक चलाया जा रहा है। उसका नेतृत्व बहुत शीलवान और परिपक्व है तथा उसे सदस्यों का ठोस समर्थन प्राप्त है। मलाया के श्रमिक यूनियन कांग्रेस का कोई प्रतिद्वन्द्वी नहीं है तथा उसकी और अन्य तमाम यूनियनों की नीतियां आर्थिक आधार पर बनती हैं जो संगठनात्मक रूप में किसी भी राजनैतिक पार्टी के प्रति जवाबदेह नहीं हैं। उसके आवेदन सीधे सरकार को दिये जाते हैं तथा वह कानूनी कार्यवाही को न्यूनतम रखने की कोशिश करती है, वहां हर

प्रश्न पर सीधी समझौता-वार्ताऐं और फैसले किये जाते हैं।

उसके साथ सम्बन्धित सबसे बड़ी यूनियन नेशनल यूनियन ऑफ प्लान्टेशन वर्कर्स है जिसकी सदस्य संख्या १ लाख से ऊपर है। इस यूनियन का सेलांगर में एक बहुत सुन्दर मुख्यालय है तथा तीन भाषाओं में एक समाचारपत्र निकलता है। यह यूनियन हर प्रकार से अद्वितीय है और बावजूद इसके कि उसका निर्माण १९४६ में किया गया उसका मुकाबला संसार की अधिकांश बड़ी और पुरानी यूनियनों से किया जा सकता है।

जापान के श्रमिक यूनियन आन्दोलन के दो केन्द्र हैं, सोहयो और ज़ैनरो, जिनमें से पहले की सदस्य संख्या ज़्यादा है। इनके पारस्परिक मदभेद भी राजनैतिक हैं। ज़ैनरो, जो एक साम्यवाद विरोधी श्रमिक यूनियन संघ है, सोहयो पर यह दोष लगाती है कि उस पर या तो साम्यवादियों का नियंत्रण है या वह संस्था साम्यवादियों की सहचरी है। सोहयो इस इलज़ाम से इनकार करती है। दोनों ही संगठन निस्संदेह अपना अधिकांश समय राजनैतिक प्रतिनिधित्व करने में व्यय करते हैं तथा उनका औद्योगिक सम्बन्धों के विषय में एक अपना-अपना दृढ़ सैद्धान्तिक दृष्टिकोण है।

इसके अलावा जापान की ऐतिहासिक, आर्थिक और राजनैतिक पृष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए सोहयो की गति-विधियों पर विचार किया जाना चाहिए। कारण, यूनियनों का निर्माण मनुष्यों से होता है और इसलिए वे मनुष्य के दिमाग को प्रतिबिम्बित करने के अलावा और कुछ नहीं कर सकतीं। इसमें तनिक भी सन्देह नहीं है कि जापान की समाजवादी पार्टी पार्लियामेन्ट में एक बड़ी शक्ति है चाहे उसकी सदस्य संख्या बहुत कम है। ऐसा सिर्फ इसी कारण है क्योंकि वहाँ कुछ यूनियनों को राजनैतिक और आर्थिक सहायता प्राप्त है। यह भी सत्य है कि उदार और जनतंत्रवादी पार्टियों की, जो एक साथ मिलकर संयुक्त रूपसे काम करती हैं, सदस्य संख्या भी उतनी ही कम है तथा उन्हें अपने

खर्चों के लिये व्यक्तिगत मिल-मालिकों और मिल-मालिक संघों पर निर्भर रहना पड़ता है।

जर्मनी के श्रमिक यूनियन आंदोलन पर (डी०जी०बी०) अपने इतिहास काल में राष्ट्रीय और राजनैतिक घटनाओं का बहुत विनाशकारी प्रभाव पड़ा है। उसे १६४५ के बाद अपना पूर्ण रूप से पुनर्गठन करना पड़ा। मिसाल के तौर पर १६३३ में शक्ति प्राप्त करने के बाद, हिटलर का पहला कार्य जर्मनी के श्रमिक यूनियन आन्दोलन को नष्ट करना था।

मुसोलिनी ने भी इटली की जनतंत्रवादी ढंग से नियंत्रित श्रमिक यूनियनों को खतम करके उनके स्थान पर फासिस्ट संगठन खड़े कर दिए थे।

स्पेन में भी वास्तविक श्रमिक यूनियनों का तुरंत सफाया कर दिया गया था। निरंकुश शक्तियां, शासन की बागडोर हथियाने के बाद, इतनी हिम्मत नहीं रखतीं कि वे वास्तविक और सही श्रमिक यूनियनों को कायम रहने दें। उनका पहला हमला हमेशा यूनियनों पर होता है। वास्तविक श्रमिक यूनियनवाद और निरंकुशवाद दोनों परस्पर विरोधी बातें हैं। किसी भी देश में वे एक साथ जीवित नहीं रह सकतीं।

स्वतंत्र श्रमिक यूनियनवाद का दमन करने के बाद तानाशाही व्यवस्था ऐसी श्रमिक यूनियनें स्थापित करती हैं जिन पर श्रमिकों का नियंत्रण नहीं होता वरन् जिनका उपयोग राज्य द्वारा प्रचार कार्य तथा कुछ सामाजिक सुधार कार्य के लिए किया जाता है। किसी समय भी उन्हें श्रमिकों का दृष्टिकोण प्रकट करने का साधन नहीं बनने दिया जाता और न ही स्वतंत्र संस्थाओं के रूप में सामूहिक सौदेबाज़ी ही करने दी जाती है।

आज जर्मनी के श्रमिक यूनियन आन्दोलन में ६० लाख से अधिक सदस्य हैं जिन्हें औद्योगिक श्रमिक यूनियनवाद के सिद्धाँतों पर संगठित किया गया है। उसकी १६ श्रमिक यूनियनों द्वारा हर प्रकार के श्रमिकों

का हित साधन किया जाता है। परन्तु फिर भी डी० जी० बी० से बाहर साधारणतया हर ऐसे कर्मचारी के लिए, जो शारीरिक कार्य नहीं करता, एक अलग संगठन मौजूद है।

फ्रांस में श्रमिक यूनियनों के तीन केन्द्र हैं। एक साम्यवादियों द्वारा नियन्त्रित कनफेडरेशन जनरल डू ट्रेवेल (सी० जी० टी०), दूसरा फोर्स ऑविरैयरे (एफ० ओ०) तथा तीसरा कैथलिक ट्रेड यूनियन केन्द्र। वास्तव में उनमें से कोई भी फ्रांस की औद्योगिक आबादी के हिसाब से शक्तिशाली नहीं है। फ्रांस की श्रमिक यूनियन वास्तव में छोटी-छोटी स्वतन्त्र इकाइयों का एक विशाल मेला है—ऐसा मेला जो श्रमिक यूनियन के राष्ट्रीय प्रशासन व नीति निर्धारण के लिए बहुत कम सहायक होता है।

इटली में भी तीन श्रमिक यूनियन केन्द्र हैं, कैथलिक, सोशलिस्ट और साम्यवादी। यूगोस्लाविया में, जो इसका निकट का पड़ोसी है, केवल एक केन्द्र है जिसका आधार औद्योगिक यूनियनवाद है तथा जो सत्ताधीश दल के साथ नज़दीक का सम्बन्ध बना कर काम करता है। स्वीडन व इज़राइल के श्रमिक यूनियन केन्द्र सरकार व राजनैतिक पार्टी के साथ मिलकर काम करने की दूसरी मिसाल पेश करते हैं। परन्तु इन दोनों का यूगोस्लाविया के आन्दोलन से बहुत भेद है तथा इससे भी अधिक विपरीतता इनमें आपस में है।

लेटिन अमरीकी देशों में सरकारें विद्रोह द्वारा रातों रात बदलती रहती हैं। वहां अक्सर सरकार चुनने के जनतन्त्रवादी तरीकों को दरगुजर कर दिया जाता है। वैनेज़ुएला में, जहां बहुत वर्षों की तानाशाही के बाद हाल में ही एक नए जनतन्त्रवादी प्रजातन्त्र की स्थापना हुई है, तेज़ी से बढ़ता हुआ श्रमिक यूनियन आन्दोलन राष्ट्रीय स्थायित्व में बहुत बड़ा योगदान दे रहा है तथा उसे जनतन्त्रवादी सरकार पूरी तरह स्वीकार करती है। इस गणतन्त्र के राष्ट्रपति के लिए यह सामान्य बात है कि वे अचानक तथा बिना सूचना के सी० टी० वी० के मुख्यालय में,

अपने उन पुराने मित्रों से मिलने के लिए पहुँच जायं, जो श्रमिक यूनियन के नेता हैं, तथा जिनमें से अधिकांश को पुराने स्वेच्छाचारी शासकों ने या तो देश निकाला दिया था या जेलों में ठूंसा था। समस्त गणतन्त्र में फैली हुई कानफेडरेशन डी ट्राबाजाडोर्स डी० वैनेज़ुएला—सी०टी०वी०—राष्ट्रीय औद्योगिक संघों के आधार पर बनी हुई है तथा उसमें तमाम स्थानीय शाखाएं शामिल हैं। इसके ७ लाख सदस्य हैं। ४० हज़ार सदस्यों वाली तेज कर्मचारियों, व्यापारिक और क्लर्कों का काम करने वाले कर्मचारियों तथा निर्माण कार्य में लगे श्रमिकों की यूनियनें इसके मज़बूत मोर्चे हैं।

इसके अलावा सी० टी० वी० को सरकार या क्षेत्रीय संघों से, जो उनमें से प्रत्येक राज्य की सब यूनियनों से मिलकर बनी है (जिनसे उस गणतन्त्र का निर्माण हुआ है), शक्ति और सहायता प्राप्त होती है। जैसे-जैसे उद्योगों का विकास होगा तथा सड़कों व रेलों की यातायात व्यवस्था सुधरेगी, वैसे-वैसे अन्य राष्ट्रीय संघ एक दूसरे के अधिक समीप आ जायेंगे और इस प्रक्रिया में उस गणतन्त्र के आर्थिक, सामाजिक और राजनैतिक विकास में सर्वाधिक महत्वपूर्ण भाग लेंगे। उस सारे महाद्वीप में जनतन्त्रवादी विकास का सी० टी० वी० एक नया नमूना पेश कर सकती है।

विभिन्न श्रमिक यूनियन आन्दोलनों का निरीक्षण करने के बाद यह धारणा बनाना ठीक होगा कि संगठन व काम करने का ऐसा कोई कठोर नियम नहीं है जिस पर सब श्रमिक यूनियनें एकमत हो सकती हों। परन्तु एक बात का सब दावा करेंगी कि उनका उद्देश्य अपने सदस्यों का जीवन मान ऊंचा उठाना है। वे ऐसा किस प्रकार तथा कब कर पाएं यह एकमात्र श्रमिक यूनियनों के अधिकार में नहीं है। श्रमिक यूनियनें ऐसी परिस्थितियाँ पैदा करने में सहायक हो सकती हैं जो उनके उद्देश्यों की प्राप्ति के अनुकूल हों परन्तु वे उन परिस्थितियों का निर्णय नहीं कर सकतीं। दूसरी संस्थाएं तथा दूसरे प्रकार के कार्य भी इसके

मार्ग में बाधा रूप आते हैं। इसलिए श्रमिक यूनियन आंदोलनों को—उन परिस्थितियों और वातावरण में, जिनमें वे काम करते हैं—वैसा ही कार्य करना चाहिए जैसा करना संभव हो और उचित भी। चूंकि ये परिस्थितियां हमेशा बदलती रहती हैं तथा नये वातावरण में अधिक तीव्रगति से बदलती हैं इसीलिए यूनियन के पास सब परिस्थितियों का सामना करने के लिए कोई निश्चित सिद्धान्त या मत नहीं हो सकता। उसे अपने दृष्टिकोण में लचीला और कार्य करने में स्वतंत्र रहने की आवश्यकता है।

पैर के नीचे आने वाले गड्ढों और रुकावटों को तारों के प्रकाश में नहीं देखा जा सकता, स्वयं तारे भी समय-समय पर बादलों के पीछे छिप सकते हैं। परन्तु यूनियन को अपने सदस्यों का अपने साथ रखते संघर्ष जारी रखना चाहिए। राजनैतिक पार्टियां पनपती हैं और नष्ट प्रायः हो जाती है, पार्टियों के नेता बदलते रहते हैं, व्यक्ति दृश्यावली से ओझल हो जाते हैं, परंतु यूनियन के आदर्श निरंतर सामने रहने चाहिएं। उसके कार्य स्वतंत्र होने चाहिएं तथा यूनियन के कार्यों और कार्यवाहियों पर सदस्यों का नियंत्रण बना रहना चाहिए, जब तक सदस्य कानून के अन्तर्गत व्यवहार करते हों।

१४

श्रमिक यूनियनें और उनका भविष्य

जनतन्त्रवादी श्रमिक यूनियनवाद अब संसार में एक चिरस्थायी आंदोलन हो गया है। उसकी उपादेयता अपरिवर्तनीय रहेगी परन्तु उसका कार्यकलाप—उन बदलती हुई परिस्थितियों के कारण जिनमें हर राष्ट्र के श्रमिक यूनियन आन्दोलनों को काम करना पड़ता है—बदलते रहेगा।

किसी भी श्रमिक यूनियन आन्दोलन के मोटे-मोटे, न बदलने वाले तथा साधारण उद्देश्य संसार के समस्त भागों के श्रमिकों की आर्थिक हालतों को सुधारना तथा उनकी सहायता करना है, फिर चाहे ये श्रमिक नौकरी करते हों या नौकरी से निकाल दिए गए हों। यह उद्देश्य श्रमिक यूनियनवाद के तमाम भावी कामों को अपनी सीमा में ले लेने के लिए काफी विस्तृत हैं।

इस प्रकार के छत्र के नीचे श्रमिक यूनियन के कार्यों की विविधता तथा परिमाण निश्चित रूप से बदलेंगे। जैसे उद्योगों में परिवर्तन आएंगे और उन्हें अधिक तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों की आवश्यकता पड़ेगी तथा अकुशल श्रमिकों की आवश्यकता कम होगी, उसी हिसाब से शारीरिक कार्य करने वालों की यूनियनों का स्वरूप व स्थान बदल जायगा। उन कर्मचारियों के लिए, जो पहले श्रमिक यूनियन आन्दोलन के विरुद्ध थे, नई श्रमिक यूनियनें भी बनेंगी। शिक्षा वृद्धि के साथ जो मानदण्ड स्थापित होगा उससे सामाजिक भेद कम होंगे और जिस प्रकार एक समाज एक ही राष्ट्र में दो भागों को एक सामूहिक राष्ट्र में परिवर्तित करने की ओर बढ़ता है, उसी प्रकार प्रबन्धकों और श्रमिकों में आपसी झगड़े कम हो जायंगे।

सारे संसार में उद्योगों का स्वामित्व व्यक्तिगत हाथों से निकल कर सार्वजनिक कम्पनियों के हाथों में जा रहा है जिनका नियन्त्रण पेशेवर

मैनेजर तथा वैतनिक कर्मचारी करते हैं। इन कर्मचारियों की रोज़ी भी, यद्यपि उसका मान भिन्न होता है, उसी प्रकार की कमाई पर निर्भर करती है जैसे श्रमिकों की प्रति घण्टे या साप्ताहिक वेतन पर निर्भर करती है। पिता का कारोबार लड़के को वसीयत में मिलना और इस प्रकार उसका प्रबन्ध भी पिता के बाद पुत्र के हाथ में आ जाने की प्रथा भी कम होती जा रही है और सर्वोच्च प्रबन्धक का कार्य सर्वाधिक योग्यता वाले व्यक्ति के लिए उपलब्ध होता जा रहा है। जैसे-जैसे आधुनिक जनतन्त्र-वाद अपनी शिक्षा सम्बन्धी तथा सामाजिक प्रगति को उन्नत करेगा वैसे-वैसे इन लोगों का चुनाव भी आज की भांति न होकर भविष्य में श्रमिकों के कुटुम्बियों में से होगा।

दूसरी ओर किसी भी राष्ट्र की आर्थिक और सामाजिक आवश्यकताएं खास-खास उद्योगों के राष्ट्रीय या सार्वजनिक नियन्त्रण की मांग करेंगी। विकासशील देशों की बढ़ती हुई आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए, तथा उनके बढ़ते हुए जीवन-मान के कारण, बड़े पैमाने पर उत्पादन करने वाली जो पेचीदा मशीनें लगाई जायंगी, उनका मूल्य बहुत अधिक होने के कारण, वे उत्पादन की छोटी इकाइयों या छोटे किसानों की समाई से बाहर होंगी।

विकासशील तकनीकी अन्वेषणों के कारण अधिक शिक्षित कर्मचारियों की अधिकाधिक आवश्यकता पड़ेगी तथा इसको पूरा करने के लिए विकसित अथवा बड़े पैमाने की शिक्षा व्यवस्था की आवश्यकता होगी। शिक्षा की सुविधाओं का सहारा ले सामाजिक समानता की ओर कदम तेज़ी से बढ़ेंगे। श्रमिक यूनियन स्वयं इस ओर बढ़ने में एक गतिमान शक्ति का काम करेंगी तथा परिणामस्वरूप वे स्वयं भी इससे प्रभावित होंगी।

श्रमिक यूनियनों में भाषणों और सार्वजनिक सभाओं की कम आवश्यकता रह जायगी तथा किताबों व पत्रिकाओं की आवश्यकता बढ़ जायगी। साथ ही अलंकृत भाषा के बदले तर्क और दलीलों का सहारा लिया जायगा। समाज में अन्याय यद्यपि कम दृष्टिगोचर होगा फिर भी

जितना होगा वह वास्तविक होगा। तब श्रमिक यूनियनों का कार्य इस अन्याय को जानना, रोकना तथा उसका उपचार करना होगा।

गरीबी आनुपातिक होती है। उसकी परिभाषा, एक देश में भोजन, जूते तथा रहने का स्थान न होना हो सकती है तो दूसरे देश में रेडियो अथवा टेलिविज़न यन्त्र का न होना या कम होना गरीबी कहा जा सकता है। आधुनिक वैज्ञानिक समाज में भौतिक वस्तुओं की कमी आनुपातिक रूप में जल्दी दूर की जा सकती है। दिमागी गरीबी को दूर करना कठिन है क्योंकि उससे शारीरिक कष्ट या अभाव महसूस नहीं होता।

इसी प्रकार उद्योगों में परिवर्तन आता है, लोगों के दृष्टिकोण बदलते हैं तथा श्रमिक यूनियनें भी इससे प्रभावित होंगी। परन्तु आने वाली घटनाओं को समझकर, जान-बूझकर किए गए परिवर्तन के लिए योजना बनाने की ज़रूरत पड़ती है। भविष्य की श्रमिक यूनियनों का रोटी मक्खन प्राप्त करने का दैनिक कार्य जारी रहेगा, परन्तु श्रमिकों, वेतन भोगियों और श्रम द्वारा रुपया कमाने वालों के नेताओं को आधुनिक विचारकों की अग्रिम पंक्ति में रहने की आवश्यकता होगी। यदि उस समय तक श्रमिक यूनियनवादी, प्रबन्धकों और सरकारी विशेषज्ञों के बराबर नहीं हो पाये तो उन्हें योजनाकारों, अन्वेषकों, आंकड़ा विशेषज्ञों, हिसाब रखने वालों, उत्पादन विशेषज्ञों तथा विस्तृत बहुमुखी जानकारी व अनुभव रखने वाले लोगों की सेवाओं के आसरे रहना पड़ेगा, तभी वे अर्थ-व्यवस्था के भावी रुख का मूल्यांकन कर पायेंगे।

नेतृत्व को उत्पादन और वितरण के रुखों और सम्भावनाओं की जांच और तौल करने के साधनों से सजग रहना चाहिए। उन्हें यथा-सम्भव इस बात का भी ध्यान रखना चाहिए कि नया समाज शिल्पियों के ऐसे समाज का रूप ग्रहण न कर ले जिसका मूल सिद्धान्त चन्द व्यक्तियों को ही सुविधाएं देने दिलाने का हो, चाहे इन सुविधाओं को प्राप्त करने के लिए परम्परागत व्यक्तिगत स्वामित्व से भिन्न प्रकार के गुणों की आवश्यकता होती हो।

राज्य व्यवस्थाएं उद्योगों में अधिक फंसती जायेंगी। नये और विकासशील समाज को नये शहरों, मकानों, फैक्टरियों, दुकानों, स्कूलों, अस्पतालों, सड़कों, सफाई की व्यवस्था और सामाजिक सुरक्षा कार्यों की आवश्यकता पड़ेगी, जिस कारण राष्ट्रीय बजट बड़ा बनाना होगा। स्थानीय अधिकारी भी अन्य सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिये उद्योग और निजी आय की आशा करेंगे।

इस नये समाज के संस्थापन में सहायता देने के लिये श्रमिक यूनियनें भी अपना कार्य क्षेत्र विस्तृत कर लेंगी तथा अपने स्वरूप और सदस्यों को दी जाने वाली सहायताओं में तबदीली करेंगी। आज एक छोटी यूनियन एक फैक्टरी में लगे श्रमिकों तक सीमित है और उनमें प्रभावकारी भी है। परन्तु कल वही फैक्टरी दूसरी फैक्टरियों का भाग बन जायगी जहां दूसरी यूनियनें बन चुकी होंगी। उस परिस्थिति में पहले वाली प्रभावशाली यूनियन को इस बड़ी इकाई में विलुप्त हो जाना पड़ेगा या अन्यान्य यूनियनों का एक भाग मात्र बन जाना पड़ेगा। प्रबन्धकार्य का केन्द्र अपनी जगह से हट जायेगा और व्यक्तिगत श्रमिकों का सम्बन्ध प्रबन्धकों से और भी दूर हो जायेगा। एक समय था जब मिल-मालिक कहा करते थे कि वे हर कर्मचारी का नाम तक जानते हैं। वह समय समाप्त हो गया है या समाप्त होता जा रहा है।

वे संघ, जिनमें छोटी यूनियनें मिलकर आखिर में विलुप्त हो जायंगी कान्फ्रेंसों, सलाह-मशविरों और समझौता वार्ताओं तक ही सीमित नहीं रहेंगी। इन संघों को सभा बुलाने वाली संस्थाओं से अधिक भार वहन करना होगा। उन्हें थोड़े ही काल में अपने को राष्ट्रीय यूनियनों में बदलने की शक्ति जुटानी पड़ेगी तथा अपने सदस्यों की ओर से, ऐसी शैक्षणिक, संगठनात्मक और अन्वेषण की सुविधाओं को उन्नत करने के योग्य बनाना पड़ेगा जो आधुनिक औद्योगिक समस्याओं का समाधान करने में समर्थ हों। उनमें केन्द्रीय नियंत्रण करने की योग्यता भी होना अनिवार्य होगा।

उन्हें अपने अन्दर अपने सदस्यों की खास आवश्यकताओं को पूरा करने के लिये एक विशेष व्यवस्था बनानी होगी—हर हित के लिए एक अलग विभाग। इन सब सदस्यों को आपस में बांधने वाला सूत्र एक उद्योग या उससे सम्बन्धित उद्योगों में काम करना होगा। यह स्वीकार न करना मूर्खता होगी कि एक प्रकार के रोज़गार में भी भिन्नताएं होती हैं जैसे एक कुशल कर्मचारी और अर्ध-कुशल कर्मचारी में, उत्पादन, प्रबंध और क्लर्क का काम करने वाले श्रमिकों में।

इन नव-निर्मित संघों या समन्वित यूनियनों को भी आपस में मजबूत ताल-मेल बनाने के लिए प्रयत्न करना होगा। प्रबन्धकों के एकीकृत कार्यों तथा औद्योगिक और सामाजिक विकास क्षेत्र में सरकार द्वारा किए गए निर्णयों का तेल उद्योग के श्रमिकों पर जैसा असर होगा तथा जैसा प्रभाव पड़ेगा वैसा ही प्रभाव चीनी उद्योग, वस्तु वितरण करने वाले व्यापारिक संस्थानों या अन्य धन्धों के कर्मचारियों पर भी पड़ेगा। इसलिए सब यूनियनों की एक मजबूत केन्द्रीय संस्था होनी चाहिए जो उन सबके हितों में सामूहिक कदम उठा सके। इस केन्द्रीय संस्था को यूनियनों द्वारा आवश्यक आर्थिक सहायता दी जानी चाहिये ताकि वह उनके समान हितों के लिए ठोस रूप से काम कर सके।

कुछ श्रमिक यूनियनों को अपने सदस्यों से इतना कम चन्दा मिलता है जिसके द्वारा उनके लिये अपने सदस्यों को उतनी सेवा देना असम्भव होता है जितनी उन्हें तात्कालिक आर्थिक दबाव का मुकाबला करने के लिये चाहिए। यूनियन के उस नेतृत्व को जो अपने सदस्यों से किसी वाजिब सेवा के लिए वाजिब रक़म देने की मांग नहीं कर सकता, इस क्षेत्र को छोड़ देना चाहिए। एक गरीब और अपर्याप्त यूनियन एक रोड़ा मात्र होगी जो दूसरों का मार्ग रोकेगी या किसी ऐसी नई संस्था के संस्थापन में रुकावट डालेगी जो अपने स्वरूप और दृष्टिकोण में आधुनिकतम हो।

राष्ट्रीय केन्द्रों को स्वयं क्षेत्रीय और ट्रेड यूनियनों के विश्व संगठनों

से ज़्यादा नज़दीकी सम्बन्ध स्थापित करने की ज़रूरत पड़ेगी ताकि वे उन संस्थाओं पर—जो मानवता की राजनैतिक और आर्थिक आवश्यकताओं से सम्बन्धित हैं—अपना पूरा प्रभाव डाल सकें। वर्ल्ड मौनिटरी फन्ड, संयुक्त राष्ट्र संघ, और अन्तर्राष्ट्रीय मज़दूर संगठन इसकी कुछ मिसालें हैं। वहां पर श्रमिक यूनियन की बात उसी प्रकार सुनी जानी चाहिए जिस प्रकार हर फैक्टरी में। श्रमिक यूनियनों का विकास, उद्योगों में अनुसंधान और तकनीकी प्रगति के लिये, राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था और सामाजिक विकास और अंतर्राष्ट्रीय योजना कार्य के लिये, घोड़े की एड़ की तरह होना चाहिये।

इस बात का कोई प्रश्न ही नहीं उठता कि भविष्य में श्रमिक यूनियनें आज से ज़्यादा मज़बूत होंगी या नहीं। निश्चित ही वे तो मज़बूत होंगी ही और यह अवश्यम्भावी है। यह प्रश्न भी नहीं उठता कि उनके विकास का प्रभाव उद्योगों और राष्ट्रों के लिये लाभदायक होगा अथवा नहीं। उनका यह योगदान तो कार्य को निश्चित रूप देगा। वास्तविक प्रश्न तो यह है कि श्रमिक यूनियनवाद का संसार के भविष्य पर उतना ही ठोस और तीव्रगामी प्रभाव होगा या नहीं जितना कि वह हो सकता है।

इसके उत्तर के रूप में आज कोई अन्तिम फैसला नहीं दिया जा सकता। यह तो भविष्य में विश्वास का प्रश्न है। परन्तु फिर भी उत्तर दिया जा सकता है। यदि श्रमिक यूनियन का अभिप्राय ठीक तौर पर समझा गया है, यदि प्रारम्भिक श्रमिक यूनियनवादियों ने आर्थिक विकास और सार्वभौम सामाजिक न्याय के लिये जो कुछ किया है उसकी अब और भविष्य में अनुरूपता की गई तो इस प्रश्न का उत्तर निश्चयात्मक हां में होगा।

पारिभाषिक अनुक्रमणिका

श्रमिक यूनियनवाद	trade unionism	मुखपृष्ठ, ङ
श्रमिक यूनियन	trade union	क
विवरण पत्र	pamphlet	क
न्यूनतम वेतन	minimum wages	ख
औद्योगिक संस्थान	industrial establishment	ग
जनतंत्रवादी सरकार	democratic government	घ
आपसी समझौते	mutual agreement	घ
स्वेच्छाचारी	despotic	घ
लघु उद्योग	small scale industry	१
हित संरक्षण कोष	welfare fund	२
न्यायसंगत	lawful	३
विशाल प्रदर्शन	huge demonstration	६
संकलित सोसाइटी	amalgamated society	८, ६, २४, ३७
प्रशासक परिषद	Junta	६
सौदेबाज़ी	bargaining	१०, ५२, ६१, १०२
गोदी कर्मचारी	dock workers	१२
रक्षात्मक संघर्ष	defensive struggle	१४
संघीभूत	amalgamation	१७
सार्वजनिक नियंत्रण	public control	२१

जीवन-यापन-मान	standard of living	२८, ३२
प्रतिद्वन्द्वात्मक	competitive	३३
मौलिक उद्देश्य	basic ideals	३४
क्रियात्मक पृष्टभूमि	creative background	३८
पुनर्विचार	reconsideration	४८
औपचारिक	formal	५०
वैतनिक छुट्टियां	leave with pay	६१
पंचनिर्णय	arbitration	६७
तालेबंदी	lockout	६९
सामूहिक सौदेबाज़ी	collective bargaining	७५, ७६, ७७, १२७
औद्योगिक स्थायित्व	industrial stability	७७
अनधिकृत हड़ताल	illegal strike	८३
स्वचालित यंत्रीकरण	automation	९१
राष्ट्र कुल मंडल	Commonwealth of Nations	११७
उद्योगपति	industrialist	१२५
प्रतिबिम्बित	reflected	१२९
विकासशील तकनीकी	progressive technical	
अन्वेषण	invention	१३५